

# De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs

Citation for published version (APA):

Ramaekers, G., & Huijgen, T. (2000). *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs: HBO-Monitor 1999*. HBO-raad. ROA External Reports

## Document status and date:

Published: 01/01/2000

## Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

[www.umlib.nl/taverne-license](http://www.umlib.nl/taverne-license)

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

# De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het **hoger beroepsonderwijs**

## HBO-Monitor 1999

G.W.M. Ramaekers  
T.G. Huijgen

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt  
Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde  
Universiteit Maastricht

Uitgave: In- en Externe Communicatie HBO-raad

Den Haag, juni 2000



De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden  
van het hoger beroepsonderwijs

HBO-Monitor 1999

Betreft: afgestudeerden uit examenjaar 1997/1998

De HBO-Monitor is in opdracht van de HBO-raad en hogescholen ontwikkeld door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde van de Universiteit Maastricht, en wordt uitgevoerd in samenwerking met DESAN Marktonderzoek te Amsterdam.

**Auteurs**

G.W.M. Ramaekers

T.G. Huijgen

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt,  
Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde,  
Universiteit Maastricht

**Uitgave**

HBO-raad

Prinsessegracht 21

Postbus 123

2501 CC Den Haag

Telefoon 070 - 3 12 21 21

Telefax 070 - 3 12 21 00

Email post@hbo-raad.nl

**Druk en omslag**

Drukkerij/Uitgeverij Van Gorcum, Assen

Prijs fl. 45,- landelijk rapport en statistisch supplement (diskette) tezamen,  
inclusief verzendkosten en BTW

ISBN 90-6390-232-8

© Copyright HBO-raad, juni 2000

## Ten geleide

Om inzicht te krijgen in hoe de opleiding aansluit op de praktijk, kwalitatief en kwantitatief, is in opdracht van de HBO-raad de HBO-Monitor ontwikkeld. De HBO-Monitor 'volgt' afgestudeerde hbo'ers op de arbeidsmarkt. Het stelt hogescholen in staat om jaarlijks zicht te krijgen op de arbeidsmarktsituatie van de eigen afgestudeerden, alsmede op de landelijke situatie. De uitkomsten van het instrument zijn ook waardevol voor onder meer het bedrijfsleven, branche- en beroepenorganisaties en instellingen op het terrein van de arbeidsvoorziening.

De negentiger jaren laten een duidelijke verbetering van de arbeidsmarktpositie voor afgestudeerde hbo'ers zien. Het werkloosheidspercentage liep in de periode 1993 tot 1999 terug van 11% naar nog slechts 2%. Daarnaast zien we de laatste jaren de beginsalarissen explosief groeien, afgelopen jaar met 9% en dit jaar met nog eens 7%. Het ROA berekende eind 1999 dat er de komende vijf jaren een tekort aan afgestudeerde hbo'ers op de arbeidsmarkt zal zijn van ruim 130.000 personen. Vandaar ook dat er door de hogescholen nu grote inspanningen worden geleverd om meer hbo'ers op te leiden, getuige de grote groei van de instroom van nieuwe studenten in het hbo. Tevens zijn er trajecten ingezet om de onderwijsprogramma's in het hbo flexibeler te maken om mensen met extern verworven competenties een hbo-opleiding te kunnen laten volgen en worden er steeds meer duale onderwijsprogramma's (waarin perioden van werken en leren elkaar afwisselen) aangeboden. Dankzij de HBO-Monitor zijn we in staat om tijdig zicht te krijgen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en in de aansluiting van het onderwijs op deze arbeidsmarkt, zodat we tijdig en adequaat maatregelen kunnen nemen om ervoor te blijven zorgen dat onze afgestudeerden snel een goede positie op de arbeidsmarkt kunnen verwerven.

Prof. dr. F. Leijnse  
Voorzitter HBO-raad

Drs. A.B. de Graaf  
Directeur HBO-raad



# Inhoudsopgave

	<b>Bladzijde</b>
<b>Voorwoord</b>	7
<b>Samenvatting</b>	9
<b>1 Inleiding</b>	13
1.1 Opzet HBO-Monitor	13
1.2 Leeswijzer	14
<b>2 Resultaten meting 1999</b>	17
2.1 Samenstelling onderzoekspopulatie	17
2.2 Additionele opleidingskwalificaties	19
2.3 Oordeel over hbo-opleiding	20
2.4 Deelname aan verder onderwijs	23
2.5 Actuele arbeidsmarktpositie van hbo-afgestudeerden	26
2.6 Hoofdbevindingen per hbo-sector	39
<b>3 Ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie in de jaren negentig</b>	41
3.1 Ontwikkeling van de kans op werk	41
3.2 Ontwikkeling van de werkzekerheid	43
3.3 Ontwikkeling van de aansluiting opleiding-werk	44
3.4 Ontwikkeling van de beloning	47
<b>4 Leerwegen naar het hbo</b>	51
4.1 Inleiding	51
4.2 Keuze van leerwegen	52
4.3 Rendement van leerwegen	54
<b>5 Verschillen tussen hogescholen</b>	59
5.1 Onderzoeksopzet	59
5.2 Actuele verschillen tussen hogescholen	61
5.3 Stabiliteit in de tijd van verschillen tussen hogescholen	64
<b>6 Transitie hbo-arbeidsmarkt in internationaal vergelijkend perspectief</b>	69
6.1 Inleiding	69
6.2 Verloop van het zoekproces	69
6.3 Effectiviteit van zoekkanalen	72
6.4 Selectie door werkgevers	76
<b>Literatuur</b>	81
Bijlage 1 Arbeidsmarktperspectieven van hbo-opleidingen	83
Bijlage 2 Volledige resultaten van de analyses van hoofdstuk 5	85





## Voorwoord

De HBO-raad heeft in 1991 het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), dat verbonden is aan de Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde van de Universiteit Maastricht, opdracht verleend een instrument te ontwikkelen waarmee de arbeidsmarktintrede van afgestudeerden van het hbo in kaart kan worden gebracht. Dit onderzoek, de HBO-Monitor, is het afgelopen jaar voor de negende achtereenvolgende keer uitgevoerd.

Eind 1999 zijn in het kader van de HBO-Monitor 1999 circa 38.600 afgestudeerden benaderd. Het ROA heeft bij het uitvoeren van het project de leiding en is verantwoordelijk voor de instrumentontwikkeling, de kwaliteitsbewaking, het databeheer en het openbare landelijk rapport. In het project werkt het ROA nauw samen met DESAN Marktonderzoek te Amsterdam. DESAN is verantwoordelijk voor de gegevensverzameling, de verwerking hiervan en het maken van de vertrouwelijke instellingsrapportages ten behoeve van de deelnemende hogescholen.

De projectleiding was in handen van drs. Ger Ramaekers van het ROA. Vanuit de HBO-raad is het project begeleid door Felipe Salve. Aan het landelijk rapport zijn bijdragen geleverd door dr. Jim Allen, drs. Timo Huijgen, drs. Ger Ramaekers, dr. Rolf van der Velden en dr. Maarten Wolbers, allen verbonden aan het ROA, alsmede door prof. dr. Jaap Dronkers van de Universiteit van Amsterdam. Maarten Wolbers heeft in samenwerking met Jaap Dronkers bijgedragen aan het thema-hoofdstuk over het rendement van verschillende leerwegen naar het hbo. Jim Allen heeft bijgedragen aan het thema-hoofdstuk over het hbo in internationaal vergelijkend perspectief alsmede, in samenwerking met Rolf van der Velden, aan het thema-hoofdstuk over verschillen tussen hogescholen. De niet-thematische hoofdstukken zijn geschreven door Ger Ramaekers, daarbij ondersteund door Timo Huijgen. Bij de uitvoering van het project is voorts Esther Soudant van het ROA betrokken geweest. De tabellen voor het statistisch supplement zijn door Lia Potma van het ROA gemaakt. Ing. Hans Rutjes coördineerde de werkzaamheden van DESAN Marktonderzoek voor de HBO-Monitor. Bij DESAN zijn voorts drs. Han van Dongen en drs. ing. Karel Pagrach betrokken geweest bij de uitvoering. De integrale deelname aan de HBO-Monitor vanuit het hoger agrarisch onderwijs is gecoördineerd door drs. Marian van der Meijs van het Bureau Arbeidsmarktonderzoek STOAS te Wageningen.

De HBO-Monitor komt tegemoet aan de informatiebehoefte van de hogescholen zelf. Dit komt met name naar voren in de vertrouwelijke instellingsrapportage die elke deelnemende hogeschool ontvangt over de 'eigen' afgestudeerden. De hogescholen zien de HBO-Monitor vooral als een instrument voor kwaliteitszorg en voorlichting. De instellingsrapportage beoogt vooral die taken te ondersteunen.

Ook dit jaar zullen separate rapportages verschijnen over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van door de hogescholen verzorgde kunstopleidingen (Kunsten-Monitor) en afgestudeerden van pedagogische

opleidingen (Onderwijs-Monitor). Kerncijfers uit deze Kunsten-Monitor en Onderwijs-Monitor zijn overigens ook in de voorliggende rapportage opgenomen.

Wij bedanken alle betrokkenen voor hun inbreng.

Maastricht, juni 2000

# Samenvatting

Eind 1999 - begin 2000 is in het kader van de HBO-Monitor voor de negende achtereenvolgende keer een arbeidsmarktonderzoek gehouden onder afgestudeerde hbo'ers. Aangezien de enquête één tot anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt, heeft het onderzoek betrekking op hbo'ers die nog aan het begin staan van hun beroepsloopbaan. In de afgelopen enquête zijn in totaal circa 38.600 afgestudeerde hbo'ers van examenjaar 1997/1998 benaderd. De respons voor het totale hbo bedraagt 47%.

Komend najaar gaat de tiende editie van de HBO-Monitor, tevens de eerste in het nieuwe millennium, van start. Een goed moment om terug te kijken op de eerste negen metingen die allen in de jaren negentig van, inmiddels alweer, de vorige eeuw hebben plaatsgevonden. De arbeidsmarktontwikkeling in de jaren negentig werd gekenmerkt door een duidelijke omslag. In de eerste helft van de negentiger jaren werd de gemiddelde jaarlijkse groei van het aantal baanopeningen voor nieuwkomers overtroffen door de omvangrijke gemiddelde jaarlijkse groei van het aantal afgestudeerden. De tweede helft van de jaren negentig werd gekenmerkt door aan de ene kant een verdere toename van zowel de groei van de werkgelegenheid als de arbeidsmarkttuitstroom van werkenden en aan de andere kant een teruglopende instroom van afgestudeerden op de arbeidsmarkt. Gezien deze arbeidsmarktontwikkeling moge het duidelijk zijn dat de eerste helft van de jaren negentig minder gunstige omstandigheden voor afgestudeerden bood om de arbeidsmarkt te betreden dan de tweede helft van de jaren negentig.

In het licht van deze ontwikkeling van ruimte naar krapte op de arbeidsmarkt, heeft de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hbo laten zien dat:

- \* de werkloosheid na de piek van 1993 snel en gestaag is gedaald;
- \* de werkzekerheid, na tot 1996 gestaag te zijn gedaald, de laatste drie jaar flink toeneemt;
- \* het aandeel van niveau-passend werk de laatste drie jaar flink stijgt;
- \* de reële lonen, na eerst te zijn gedaald, de laatste drie jaar fors stijgen.

Het lijkt erop dat kenmerken van werk zich met enige vertraging aanpassen aan veranderingen in de kans op werk. Pas vanaf 1996 is een duidelijke verbetering zichtbaar geworden qua vaste aanstellingen, werk op eigen niveau en uurloon. De ontwikkeling van de aansluiting van het werk naar opleidingsrichting lijkt zich in veel mindere mate te hebben aangepast aan de ontwikkeling van de kans op werk. Hierbij lijkt zich voor een aantal opleidingssectoren, en met name binnen het heo, een verbreding van het beroependomein voor te doen. Wellicht speelt hier een rol dat de grenzen tussen beroepen steeds vager worden, dat knelpunten bij de werving van hoger opgeleiden een bredere rekrutering noodzakelijk maken en dat de eisen vooral bij nieuwe beroepen een bredere rekrutering toelaten.

De situatie van krapte op de arbeidsmarkt, die zich in de tweede helft van de jaren negentig heeft gemanifesteerd, zal naar verwachting ook in de komende jaren van het nieuwe millennium de arbeidsmarktintrede voor met name hoger opgeleiden bepalen. De verwachting is dat de vraag naar hoger opgeleiden sterk zal toenemen. De verdergaande stijging van de opleidingseisen binnen veel beroepsgroepen ligt hier voor een belangrijk deel aan ten grondslag. Hoewel het toenemende aanbod van hoger opgeleiden deze ontwikkeling enigszins compenseert, blijft dit aanbod de komende jaren naar verwachting duidelijk achter bij de baanopeningen voor hoger opgeleiden. Voor vrijwel alle hbo-opleidingen worden dan ook goede tot zeer goede arbeidsmarktperspectieven verwacht (ROA, 1999-1, blz. v).

De groeiende vraag naar hoger opgeleiden in Nederland blijkt overduidelijk uit de resultaten van de laatste HBO-Monitor. Zo is de toch al zeer lage werkloosheid onder hbo-afgestudeerden van meting 1998 het afgelopen jaar nog verder gedaald, en wel van 3,2% naar 2,4%. De momenteel hoge mate van arbeidsparticipatie van hbo'ers moge verder blijken uit het feit dat hbo-afgestudeerden gemiddeld liever iets korter zouden willen werken (gemiddeld een uur per week korter). De voor hoger opgeleiden gunstige arbeidsmarktsituatie weerspiegelt zich ook duidelijk in het percentage hbo'ers met een flexibele aanstelling. Dit percentage is ten opzichte van het vorige meetjaar gedaald van 14% naar 12%.

De krappe arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden heeft er niet alleen toe geleid dat de kans op werk en de zekerheid van het werk van pas afgestudeerde hbo'ers verder is toegenomen, maar ook dat het gevonden werk steeds vaker aansluit bij hun opleidingsniveau: vier op de vijf afgestudeerden (81%; vorige meting 80%) geven aan te werken in een baan die past bij een opleiding op hbo-niveau. Dit is het hoogste percentage sinds 1992! Het is dan ook niet verwonderlijk dat de tevredenheid over de aansluiting van het werk op de opleiding de afgelopen vier jaar gestaag is toegenomen. De overgrote meerderheid (85%) van de betaald werkende afgestudeerden beoordeelt de aansluiting tussen de gevolgde hbo-opleiding en hun werk over het geheel genomen als goed of voldoende.

Dat werkgevers moeite moeten doen om pas afgestudeerde hbo'ers aan te trekken, moge blijken uit de stijging in aanvangssalarissen van afgestudeerden van het hbo: ten opzichte van de in 1998 gehouden enquête is het bruto uurloon nog verder gestegen, en wel van fl. 23,87 naar fl. 25,47: een stijging met maar liefst 7%. Het jaar daarvoor werd reeds een loonstijging geconstateerd van 9%. Dit betekent dat als gevolg van de krappe arbeidsmarktsituatie een ware loonexplosie plaatsvindt voor pas afgestudeerden.

Wellicht mede als gevolg van de gunstige arbeidsmarktsituatie geven veruit de meeste hbo'ers (80%) achteraf aan blij te zijn met de destijds gemaakte studiekeuze: zij zouden opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen. De tevredenheid over de gevolgde hbo-opleiding is dus aanzienlijk.

Zijn er dan geen kritische geluiden te horen? Welnu, een deel van de afgestudeerden vindt dat leidinggevende competenties, het kunnen omgaan met en inspelen op veranderingen, internationale oriëntatie en competenties met betrekking tot plannen en organiseren te weinig aan bod zijn gekomen in hun opleiding. Omdat deze competenties vaak onvoldoende aan bod zijn gekomen tijdens de hbo-opleiding, worden zij vaak ook buiten het onderwijs opgedaan.

Eerder is opgemerkt dat de vraag naar hoger opgeleiden sterk zal toenemen, vooral ten gevolge van de verdergaande stijging van de opleidingseisen binnen veel beroepsgroepen. Uit internationaal onderzoek blijkt dat met name de toenemende internationalisering en de daaraan gerelateerde organisatorische veranderingen een belangrijke oorzaak vormen van de toegenomen kwalificatie-eisen. De snelle technologische ontwikkelingen leiden tot een toenemende complexiteit van veel functies. Daarnaast bewerkstelligen technologische ontwikkelingen vaak ook organisatorische veranderingen, zoals het schrappen van managementlagen, decentralisering, 'empowerment', e.d. die op hun beurt de kwalificatie-eisen verder doen stijgen. Een belangrijke rol speelt daarbij dat massa-productie in alle sectoren plaats maakt voor op de consument afgestemd maatwerk en een toenemend belang van de kwaliteit van de geleverde goederen en diensten. Het laatste resulteert in de toegenomen aandacht voor kwaliteitszorg, die doorgaans leidt tot meer aandacht voor het belang van goed geschoold personeel (ROA, 1999-1, blz. 6). De toenemende kwalificatie-eisen verklaren wellicht waarom het aandeel van afgestudeerden die vinden dat hun opleiding best wat zwaarder had mogen zijn de afgelopen vier jaar gestaag toeneemt, en wel van 41% in meting 1996 naar 45% nu. In dit kader past wellicht ook de bevinding dat de deelname aan bijscholing gestaag blijft groeien, en wel van 38% in meting 1996 naar 45% nu. Overigens geven afgestudeerden aan dat zij vooral de volgende algemene competenties uitmuntend dienen te beheersen: communicatieve vaardigheden, zelfstandig en nauwgezet kunnen werken en kunnen inspelen op

veranderingen. Op deze competenties wordt ook in hoge mate een beroep gedaan in hun werk. Deze competenties worden volgens de afgestudeerden eerder tijdens het werk opgedaan dan in de opleiding.

Het is inmiddels traditie geworden om in de rapportage HBO-Monitor specifiek aandacht te besteden aan een jaarlijks wisselend thema. Aangezien dit jaar de HBO-Monitor voor de tiende keer zal worden uitgevoerd, is in overleg met de HBO-raad besloten om dit jaar drie thema's te belichten. Gekozen is om in drie thema-hoofdstukken specifiek aandacht te besteden aan achtereenvolgens het rendement van verschillende leerwegen naar het hbo, verschillen tussen hogescholen en de arbeidsmarktintrede van hbo'ers in internationaal vergelijkend perspectief.

In het Nederlandse onderwijssysteem vormt de havo de meest voor de hand liggende leerroute naar het hbo. Andere leerwegen die afwijken van deze leerroute zijn weliswaar mogelijk, maar kunnen vanwege hun langere duur als minder efficiënt worden beschouwd. Dit vormde de aanleiding voor het eerste thema, waarin is ingegaan op de vraag in hoeverre verschillende leerwegen naar het hbo vanuit het oogpunt van individuen rendabel zijn op de arbeidsmarkt. Gebleken is dat het traject mbo-hbo vaker door afgestudeerden uit lagere sociale milieus, mannen en autochtonen wordt gevolgd dan door afgestudeerden uit hogere sociale milieus, vrouwen en allochtonen, die vaker vanuit de havo instromen. Gezien vanuit de individuele afgestudeerde rendeert het stapeltraject mbo-hbo iets minder dan de directe leerweg havo-hbo; rendement in de zin van geldelijke beloning en beroepsprestige. Daar staat natuurlijk tegenover dat het stapelen zelf, dat wil zeggen het volgen van een hbo-opleiding na een mbo-opleiding, wel degelijk rendeert.

Tegen de achtergrond van de toenemende vraag naar het openbaar maken van opbrengstgegevens (waaronder het externe rendement) van onderwijsinstellingen, hebben als tweede thema verschillen tussen hogescholen centraal gestaan. Een aantal jaren geleden, toen de arbeidsmarkt ruimer was, waren de verschillen tussen hogescholen ten aanzien van de intredewerkloosheid, werkzekerheid en beloning van afgestudeerden groter dan thans het geval is. Momenteel zijn er geen significante verschillen tussen hogescholen wat de aansluiting van het werk naar opleidingsniveau betreft en nauwelijks verschillen wat de werkzekerheid betreft. Wel blijkt het voor de duur van de intredewerkloosheid en de hoogte van de beloning nog steeds verschil te maken aan welke hogeschool men heeft gestudeerd. Voor het afnemen van de verschillen tussen hogescholen kunnen twee verklaringen worden aangedragen. Enerzijds is het mogelijk dat de kwalitatieve verschillen tussen hogescholen, juist mede als gevolg van het systeem van kwaliteitszorg en visitaties steeds kleiner worden. Een andere verklaring luidt dat het aantal goede banen beperkt is. Werkgevers selecteren op basis van kwaliteit en in een ruime arbeidsmarktsituatie vallen de afgestudeerden van de 'kwalitatief mindere' hogescholen het eerst buiten de boot. In een krappe arbeidsmarktsituatie echter overtreft het aantal goede banen het aanbod van afgestudeerden en krijgen ook de afgestudeerden van de 'kwalitatief mindere' hogescholen toegang tot de betere banen. Met andere woorden, of de kwalitatieve verschillen zijn minder geworden, of ze zijn er nog wel maar ze doen er minder toe. Als dit laatste het geval is, dan zullen de verschillen tussen hogescholen bij een ongunstige arbeidsmarktsituatie weer toenemen.

Met de verdergaande Europese eenwording neemt de totstandkoming van één Europese arbeidsmarkt steeds vastere vormen aan. In het licht hiervan staat de internationalisering van het onderwijs, in het bijzonder het hoger onderwijs, hoog op de politieke agenda van niet alleen de Europese Unie en de afzonderlijke lidstaten maar ook de instellingen van hoger onderwijs. Dit vormde de aanleiding voor het derde thema, waarin is nagegaan in hoeverre hbo'ers die in Nederland zijn afgestudeerd verschillen van Duitse en Noorse hbo'ers ten aanzien van het zoeken naar werk en de selectiecriteria die hun eerste werkgever na afstuderen hanteerden bij het aannemen. Nederlandse hbo'ers blijken duidelijk te verschillen van Duitse en Noorse hbo'ers doordat zij veel vaker en met meer succes gebruik maken van

uitzendbureaus. In het Nederlandse selectieproces van werkgevers speelt de persoonlijkheid van de sollicitant een grotere rol. Eindexamencijfers, afstudeerspecialisatie en computervaardigheden zijn echter minder belangrijk dan in het Duitse selectieproces. In Nederland blijkt de reputatie van de hogeschool belangrijker te zijn dan eindexamencijfers bij de selectie door werkgevers. Bij dit laatste dient te worden bedacht dat het gaat om afgestudeerden van studiejaar 1994/1995 toen de verschillen tussen hogescholen groter waren dan thans.

# 1 Inleiding

## 1.1 Opzet HBO-Monitor

In opdracht van de HBO-raad heeft het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) eind 1999 voor de negende keer de HBO-Monitor uitgevoerd. Het onderzoeksproject is gericht op het in kaart brengen van de arbeidsmarktintrede van afgestudeerde hbo'ers en bestaat uit een schriftelijke enquête. Deze wordt jaarlijks gehouden in de maanden oktober tot en met december onder afgestudeerden van het daaraan voorafgaande studiejaar. Dit betekent dat de enquête ongeveer anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt. Dit is namelijk afhankelijk van de maand waarin men is afgestudeerd en de maand waarin men de vragenlijst heeft ingevuld (de eind 1999 gehouden enquête betrof de afgestudeerden uit examenjaar 1997/1998). De enquête geeft informatie over de startfuncties van de afgestudeerden. De gehanteerde vragenlijst bevat vragen over de persoon, de afgesloten opleiding, de vooropleiding, de eventuele werk- en bestuurservaring vóór het afstuderen, de belangrijkste activiteiten na het afstuderen tot het moment van enquêteren, de huidige arbeidsmarktpositie, eventueel gevolgd onderwijs na het afstuderen en, bij betaald werkenden, enkele kenmerken van de huidige functie en van de organisatie waarin men werkzaam is alsmede vragen over de aansluiting van de genoten opleiding op de beroepspraktijk. De definitie en classificatie van de variabelen sluit waar mogelijk aan bij de gangbare indelingen die worden gehanteerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

De HBO-Monitor omvat alle zeven hbo-sectoren: agrarisch (hao), pedagogisch (hpo), technisch (hto), economisch (heo), gezondheidszorg (hgzo), sociaal-agogisch (hsao) en kunst (kuo). Het onderzoeksproject wordt jaarlijks uitgevoerd in samenwerking met Desan Marktonderzoek. In het eerste uitvoeringsjaar, eind 1991, zijn ruim 16.000 afgestudeerden aangeschreven. Het afgelopen jaar zijn circa 38.600 afgestudeerden benaderd. De respons van de aangeschrevenen bedraagt dit jaar 47%, namelijk 41% voor het hto, 45% voor het heo, 50% voor het kuo en hsao, 51% voor het hpo, 52% voor het hgzo en 53% voor het hao. Hoewel de respons dit jaar 2 procentpunt lager is dan vorig meetjaar, is een respons van 47% nog steeds acceptabel en vrij gebruikelijk voor een schriftelijke enquête. Het onderzoek dat door het ROA jaarlijks wordt gehouden onder non-respondenten wijst overigens doorgaans uit dat de gevonden resultaten representatief zijn voor de totale populatie. Voor het laatste non-responsonderzoek wordt verwezen naar het ROA-Werkdocument 'Methodiek Schoolverlatersinformatiesysteem 1998' (Huijgen & Wolbers, 1999).

Naast het streven naar een grote mate van vergelijkbaarheid van gegevens tussen de verschillende hbo-sectoren onderling, heeft een ontwikkeling plaatsgevonden naar het meer specifiek toepasbaar maken van de gegevens voor afzonderlijke opleidingen en sectoren. Dit heeft onder meer geleid tot de ontwikkeling van deelinstrumenten die specifiek zijn toegesneden op de sector kunst (Kunsten-Monitor) en de sector pedagogisch (Onderwijs-Monitor). Ook voor de agrarische opleidingen wordt een vragenlijst gehanteerd die door het Bureau Arbeidsmarktonderzoek STOAS specifiek is toegesneden op de situatie in de agrarische sector. De informatie uit deze sectorspecifieke deelinstrumenten is op kernpunten vergelijkbaar met de informatie uit de overige hbo-sectoren.

Het voorliggende rapport bevat een algemene rapportage over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs. Daarnaast zal door het STOAS afzonderlijk worden gerapporteerd over

de afgestudeerden van het hao en zullen in het kader van de Kunsten-Monitor en Onderwijs-Monitor door het ROA opnieuw afzonderlijke sectorrapportages worden uitgebracht.

Hogescholen die deelnemen aan de HBO-Monitor ontvangen een vertrouwelijke instellingsrapportage waarin de resultaten per opleiding zijn weergegeven. De uitkomsten van de hogeschool en de landelijke gegevens staan hierin steeds in dezelfde tabel, zodat de hogeschool de positie van haar eigen opleiding ten opzichte van het landelijke resultaat voor die opleiding in één oogopslag kan bepalen. Bovendien hebben de deelnemende hogescholen gegevens over hun 'eigen' afgestudeerden als geautomatiseerd bestand ontvangen, zodat zij op dit bestand zelf nog aanvullende schoolspecifieke analyses kunnen uitvoeren. Daarnaast worden in de instellingsrapportage ook gegevens over individuele afgestudeerden gepresenteerd. Dit betreft alleen de afgestudeerden die hiervoor uitdrukkelijk toestemming hebben gegeven.

Vanaf 1998 is er sprake van een systematische monitoring van schoolverlaters over de volle breedte van het onderwijs. Dit betekent dat de arbeidsmarktgegevens van hbo'ers thans kunnen worden gepositioneerd ten opzichte van alle andere onderwijssectoren. Dit gebeurt in de Statistische bijlage *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1999, Actualisering 1999* die tegelijkertijd met het voorliggende rapport door het ROA wordt uitgebracht.

De in dit rapport beschreven landelijke resultaten zijn gewogen naar de totale uitstroom van afgestudeerde hbo'ers uit het studiejaar 1997/1998 in Nederland. Op deze wijze ontstaat een representatief beeld van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde hbo'ers in Nederland als totaal. Waar mogelijk en relevant is bij de weging rekening gehouden met de deelname aan de HBO-Monitor naar opleiding, sekse en regio. Opleidingen die in het geheel niet in de HBO-Monitor zijn vertegenwoordigd, zijn ook bij de weging buiten beschouwing gelaten.

In het onderhavige rapport worden de gegevens voor de voltijd-sectoren met elkaar vergeleken, evenals voor het totale voltijd-hbo (hbo vt) en het totale deeltijd-hbo (hbo dt). In het statistisch supplement zijn de resultaten per studiecluster terug te vinden, waarbij waar mogelijk en relevant een onderscheid is gemaakt naar voltijd- en deeltijdonderwijs. In de bijlage van het statistisch supplement is aangegeven op welke wijze deze studieclusters zijn samengesteld.

## 1.2 Leeswijzer

Het rapport bestaat uit drie delen. Het eerste deel (hoofdstuk 2) bevat een weergave van resultaten uit de meest recente meting. In het tweede deel (hoofdstuk 3) worden, aan de hand van enkele kernindicatoren, de meest recente resultaten vergeleken met resultaten uit eerdere metingen. In het derde deel (hoofdstuk 4, 5 en 6) komt een drietal thema's aan bod.

Paragraaf 2.1 typeert de onderzoekspopulatie naar opleidingssector, persoonskenmerken en vooropleiding. De eventuele additionele opleidingskwalificaties van hbo'ers, namelijk stage-ervaring in Nederland en buitenlandse studie- en stage-ervaring, komen aan bod in paragraaf 2.2. In paragraaf 2.3 wordt onderzocht hoe de afgestudeerden achteraf terugkijken op de genoten hbo-opleiding en de destijds gemaakte studiekeuze. Extra kwalificaties die na het afstuderen eventueel worden opgedaan, namelijk deelname aan verder regulier onderwijs en volgen van bijscholing, komen aan bod in paragraaf 2.4.

De positie die de afgestudeerden van het examenjaar 1997/1998 eind 1999 op de arbeidsmarkt innemen, wordt besproken in paragraaf 2.5. Om zicht te krijgen op de kans op werk is gekeken naar de totale werkloosheidsduur tijdens de intredeperiode en de werkloosheid op het moment van enquêteren (zo'n anderhalf jaar na afstuderen). Vervolgens wordt ingegaan op de functies van de werkende



afgestudeerden. Dit zijn degenen die ten tijde van het onderzoek voor minimaal 12 uur per week betaald werk hebben en geen student zijn. De functies worden eerst getypeerd aan de hand van een aantal arbeidsvoorwaarden, namelijk de zekerheid van het werk, de lengte van de werkweek en de hoogte van het loon. Daarna wordt stilgestaan bij de aansluiting van het werk op de gevolgde opleiding. Daartoe wordt gekeken naar het niveau en de richting van de opleiding die voor de functie is vereist. De beschrijving van de arbeidsmarktpositie wordt afgerond met een uiteenzetting van eisen die aan beginnende hbo'ers worden gesteld in termen van competenties. In paragraaf 2.6 worden de belangrijkste resultaten van meting 1999 per hbo-sector samengevat.

In hoofdstuk 4 wordt beschreven hoe de arbeidsmarktintrede van afgestudeerde hbo'ers gaandeweg de jaren negentig is verlopen. Deze ontwikkelingen in de tijd worden beschreven aan de hand van een vijftal indicatoren, namelijk kans op werk (werkloosheid), zekerheid van het werk (vaste aanstellingen), vereist opleidingsniveau, vereiste opleidingsrichting en beloning.

In de rapportages HBO-Monitor komt steeds een jaarlijks wisselend thema specifiek aan bod. Dit jaar is er voor gekozen om in drie thema-hoofdstukken specifiek aandacht te besteden aan achtereenvolgens het rendement van verschillende leerwegen naar het hbo, verschillen tussen hogescholen en de arbeidsmarktintrede van hbo'ers in internationaal vergelijkend perspectief.

Hoofdstuk 5, het eerste thematische hoofdstuk, gaat in op de vraag in hoeverre verschillende leerwegen naar het hbo vanuit het oogpunt van individuen rendabel zijn op de arbeidsmarkt. Het individuele rendement wordt daarbij afgelezen aan de hand van het verdiende inkomen en de bereikte beroepsstatus ongeveer anderhalf jaar na intrede op de arbeidsmarkt.

In hoofdstuk 6, het tweede thematische hoofdstuk, staan verschillen tussen hogescholen centraal. Eventuele verschillen worden onderzocht aan de hand van de duur van de intredewerkloosheid van de afgestudeerden, de zekerheid van hun werk, de aansluiting van hun werk op het niveau van hun opleiding alsmede hun beloning. Nagegaan wordt in hoeverre er systematische verschillen zijn tussen hogescholen ten aanzien van deze kenmerken.

Als derde en laatste thema wordt in hoofdstuk 7 onderzocht in hoeverre hbo'ers die in Nederland zijn afgestudeerd verschillen van in Duitsland en Noorwegen afgestudeerde hbo'ers ten aanzien van het moment waarop zij starten met werk zoeken, de tijd die zij nodig hebben om de eerste baan te vinden, de kanalen die zij hanteren bij het zoeken naar werk en de selectiecriteria die hun werkgevers hanteren bij het aannemen.



## 2 Resultaten meting 1999

### 2.1 Samenstelling onderzoekspopulatie

Deze paragraaf typeert de onderzoekspopulatie eerst naar opleidingssector en vervolgens per opleidingssector naar enkele persoonskenmerken en vooropleiding.

#### *Opleidingssector*

De verdeling van de hbo-afgestudeerden over de in dit rapport onderscheiden opleidingssectoren wordt weergegeven in tabel 2.1.

Tabel 2.1  
Opleidingssectoren

	%	, waarvan aandeel voltijd (%)
hao	3	96
hpo	21	68
hto	20	96
heo	26	88
hgzo	10	75
hsao	15	72
kuo	5	93
Totaal	100	82

Tabel 2.2 typeert de uitstroom uit het hbo aan de hand van drie persoonskenmerken, namelijk geslacht, etniciteit en leeftijd.

#### *Geslacht*

Een kleine meerderheid van de uitstroom uit het hbo bestaat uit vrouwen (56%). Ten opzichte van de vorige meting betekent dit een stijging van 1%. Deze stijging wordt met name veroorzaakt door hun groeiend aandeel in de uitstroom van het deeltijd-hbo. Evenals in voorgaande jaren is het aandeel van vrouwen in het deeltijd-hbo (thans 67%) groter dan hun aandeel in het voltijd-hbo (thans 53%). Uit tabel 2.2 blijkt verder dat binnen het voltijd-hbo vrouwen het overgrote deel vormen van de uitstroom van het hpo, het hgzo en het hsao. Hun aandeel in de uitstroom van het kuo is ten opzichte van de vorige meting gedaald met 4%-punt. De uitstroom uit het hao en vooral hto bestaat nog altijd voor het merendeel uit mannelijke afgestudeerden.

### Etniciteit

Teneinde de etniciteit van de afgestudeerden te kunnen vaststellen, is in de enquête gevraagd naar het geboorteland van zowel de afgestudeerde als zijn of haar vader en moeder. Om als allochtoon te worden aangemerkt, dient de afgestudeerde of tenminste een van zijn of haar ouders te zijn geboren in één van de landen die worden genoemd in de Wet SAMEN (Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden). De Wet SAMEN vormt de opvolger van de WBEAA (Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen). In de Wet SAMEN is het aantal landen verruimd op basis waarvan wordt bepaald of iemand als allochtoon wordt aangemerkt.

Het lijkt alsof een toenemend aantal afgestudeerden uit allochtonen bestaat: terwijl in de vorige meting 2% tot deze groep kon worden gerekend, is dit bij de huidige meting 5%. Deze stijging is evenwel het gevolg van de bovengenoemde wetwijziging. Zoals eerder is gezegd, is in de Wet SAMEN het aantal landen verruimd op basis waarvan wordt bepaald of iemand als allochtoon wordt aangemerkt. Volgens de vroegere definitie (conform de WBEAA) zou ook in de huidige meting 2% van de afgestudeerden uit allochtonen bestaan. Tabel 2.2 laat zien dat het aandeel van allochtone afgestudeerden bij het hao het laagst is en bij het hsao het hoogst.

### Leeftijd

De gemiddelde leeftijd op het enquêtemoment (ongeveer anderhalf jaar na afstuderen) is voor het totale hbo 27 jaar (tabel 2.2). Afgestudeerden uit het deeltijd-hbo zijn gemiddeld elf jaar ouder (36) dan de afgestudeerden uit het voltijd-hbo (25). Deze cijfers komen overeen met die van de meting van het vorig jaar.

Tabel 2.2  
Typering uitstroom naar geslacht, etniciteit en leeftijd

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Aandeel vrouwen (%)	56	67	<b>53</b>	34	77	15	48	83	83	57
Aandeel allochtonen (%)	5	7	<b>5</b>	2	4	5	5	4	6	5
Gemiddelde leeftijd op enquêtemoment	27	36	<b>25</b>	25	25	25	25	25	25	27

### Vooropleiding

In tabel 2.3 staat weergegeven op grond van welke vooropleiding uit het voortgezet onderwijs men is toegelaten tot de hbo-opleiding. Het blijkt dat de grootste groep afgestudeerden toegelaten is op basis van een havo-diploma (39%). Ruim een kwart van de afgestudeerden is toegelaten op basis van een vwo-diploma terwijl zo'n 29% vanuit het mbo doorgestroomd is naar het hbo.

Dat het merendeel van de totale hbo-uitstroom op basis van een havo-diploma is toegelaten, komt met name door het voltijd-hbo waar 42% is ingestroomd vanuit de havo. In het deeltijd-hbo is dit slechts 25%. Uit tabel 2.3 blijkt verder dat bij het hpo en hgzo meer dan de helft is ingestroomd vanuit de havo. De instroom van het heo en kuo bestaat voor het grootste deel uit schoolverlaters met een vwo-diploma, terwijl de instroom van het hto voor het grootste deel afkomstig is uit het mbo. Daarnaast blijkt dat er bij het kuo een relatief grote groep (17%) wordt toegelaten op basis van een andere opleiding dan een havo-, vwo- of mbo-opleiding (vaak een basis-/vooropleiding aan een academie of conservatorium).

Tabel 2.3  
Hoogst voltooide vooropleiding in het voortgezet onderwijs (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Vooropleiding (=100%):										
* havo	39	25	<b>42</b>	47	65	32	31	53	47	34
* vwo	26	20	<b>27</b>	21	15	27	39	26	18	36
* mbo	29	36	<b>27</b>	30	16	38	28	16	32	12
* andere vooropleiding	6	20	<b>4</b>	2	4	4	2	5	4	17

In hoofdstuk 5, zal worden ingegaan op de vraag in hoeverre de verschillende leerwegen naar het hbo vanuit het oogpunt van individuen rendabel zijn op de arbeidsmarkt; rendabel in de zin van het verdiende inkomen en de bereikte beroepsstatus ongeveer anderhalf jaar na afstuderen.

### Dubbelkwalificaties

Naast hun reguliere hbo-opleiding zijn sommige afgestudeerden ook nog vóór of tijdens deze hbo-opleiding in een andere opleiding in het hoger onderwijs afgestudeerd. Voor wat betreft het totale hbo gaat het hier om 9%. Voor het deeltijd-hbo is dit een beduidend groter percentage dan het voltijd-hbo, namelijk 29% versus 5%. Voor de voltijd-hbo'ers geldt dat men met name in de kunstensector vóór of tijdens de hbo-opleiding nog in een andere hbo- of universitaire opleiding is afgestudeerd (18%). Voor het hao en het hgzo geldt dit voor 4% van de afgestudeerden, voor het hpo en het hsao voor 5%, voor het hto voor 6% en voor het heo voor 3% van de afgestudeerden.

## 2.2 Additionele opleidingskwalificaties

De opleidingskwalificaties waarover hbo-afgestudeerden beschikken, worden in de eerste plaats bepaald door de hbo-opleidingsrichting die zij hebben gevolgd. Daarnaast kunnen zij vóór, tijdens of na hun opleiding additionele opleidingskwalificaties hebben opgedaan, die het functioneren binnen arbeidsorganisaties en op de arbeidsmarkt beïnvloeden. De opleidingskwalificaties die vóór de hbo-opleiding zijn opgedaan, ofwel de vooropleiding, zijn reeds besproken in de vorige paragraaf. De opleidingskwalificaties die hbo'ers na het afstuderen eventueel opdoen, zullen aan bod komen in paragraaf 2.4.

In deze paragraaf worden de additionele opleidingskwalificaties besproken, die *tijdens* de hbo-opleiding zijn behaald. Deze kunnen verband houden met een eventueel gelopen stage of buitenlandervaring.

### Stage gelopen in Nederland

Evenals in het vorige meetjaar heeft het grootste deel (83%) van de afgestudeerden stage-ervaring opgedaan in Nederland (tabel 2.4). In het voltijd-hbo ligt dit percentage aanzienlijk hoger dan in het deeltijd-hbo. Aangezien deeltijd-hbo'ers meestal al relevante werkervaring hebben, krijgen zij vaak vrijstelling voor het stage-onderdeel van de studie. Wanneer wordt gekeken naar de voltijd-sectoren blijkt dat stage-ervaring in Nederland bij afgestudeerden van het kuo met 67% het laagst scoort (ten opzichte van de voorgaande meting is dit aandeel overigens wel met 9%-punt gestegen).

Tabel 2.4  
Additionele opleidingskwalificaties, opgedaan tijdens de hbo-opleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
--	---------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---------	--------

Stage-ervaring in Nederland	83	45	<b>90</b>	95	*	88	87	99	98	67
Stage gelopen in buitenland	16	1	<b>19</b>	50	*	16	24	15	8	12
Studie-onderdeel gevolgd in buitenland	6	1	<b>7</b>	6	*	3	12	3	3	14
Andere buitenlandervaring	7	4	<b>7</b>	12	*	7	7	4	5	25

Meerdere antwoorden mogelijk.

\* Niet gevraagd.

### *Buitenlandervaring tijdens hbo-opleiding*

Met de verdergaande Europese eenwording neemt de totstandkoming van één Europese arbeidsmarkt steeds vastere vormen aan. In het licht hiervan staat de internationalisering van het onderwijs, in het bijzonder het hoger onderwijs, hoog op de (politieke) agenda van niet alleen de Europese Unie en de afzonderlijke lidstaten maar ook de instellingen van hoger onderwijs.

Binnen steeds meer opleidingen voor hoger onderwijs is de internationale oriëntatie van studenten een belangrijk aspect. Het is steeds vaker mogelijk om een deel van de studie, een stage of project in het buitenland te volgen. Daarnaast wordt bij een aantal opleidingen een aanzienlijk deel van het onderwijs in een vreemde taal verzorgd, worden er speciale taaltrainingen aangeboden en internationaal gerichte curricula ontwikkeld. Buitenlandervaring, opgedaan tijdens de studie kan van belang zijn voor de wijze waarop de transitie van studie naar werk en de verdere ontwikkeling van de beroeps carrière verloopt.

Uit tabel 2.4 blijkt dat 16% (vorige meting 17%) van alle hbo'ers stage in het buitenland heeft gelopen. Daarnaast heeft 6% (vorige meting 5%) van de totale uitstroom een studie-onderdeel in het buitenland gevolgd, terwijl nog eens 7% (vorige meting eveneens 7%) aangeeft andere buitenlandervaring te hebben opgedaan tijdens de hbo-opleiding. Het zijn met name de afgestudeerden uit het voltijd-onderwijs die ervaring hebben opgedaan in het buitenland (stage, studie dan wel anders). Zoals reeds eerder is vermeld, hebben deeltijd-hbo'ers vaker vrijstelling van hun stage en zijn zij vaak, gezien hun arbeidsmarktsituatie, minder mobiel dan voltijd-studenten. Binnen het voltijd-onderwijs beschikken afgestudeerden van het hbo over de meeste buitenlandse stage-ervaring (50%) en afgestudeerden van het kuo over de meeste andere buitenlandervaring (25%). Bovendien hebben afgestudeerden van het kuo het vaakst een studie-onderdeel in het buitenland gevolgd. Dit verklaart wellicht waarom men in het kuo relatief weinig stage-ervaring in Nederland opdoet.

## **2.3 Oordeel over hbo-opleiding**

In deze paragraaf worden eerst de gemiddelde 'rapportcijfers' gepresenteerd die door de afgestudeerden aan een zevental aspecten van hun opleiding zijn toegekend, alsmede hun oordeel over de moeilijkheidsgraad en de mate van specialisatie van hun opleiding. Ook wordt ingegaan op de vraag of zij, achteraf gezien, opnieuw dezelfde hbo-opleiding zouden kiezen. Het antwoord op deze vraag kan worden beschouwd als een indicatie van hun algemene tevredenheid over de gevolgde hbo-opleiding.

### *Rapportcijfers voor opleidingsaspecten*

Aan alle afgestudeerden, dus ook degenen die niet betaald-werken, is gevraagd om een 'rapportcijfer' (een afgerond cijfer, variërend van 1 tot 10) te geven aan elk van de zeven hieronder genoemde opleidingsaspecten:

- samenhang tussen de vakken;
- keuzemogelijkheden in de studie;
- studiebegeleiding;

- kwaliteit van de docenten;
- voorbereiding op de beroepspraktijk;
- voorlichting over de arbeidsmarktsituatie;
- opleiding als geheel.

Tabel 2.5

Gemiddeld 'rapportcijfer' voor een aantal aspecten van de hbo-opleiding

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Samenhang tussen vakken	6,8	6,7	<b>6,8</b>	6,7	6,4	6,9	6,9	7,0	6,8	6,5
Keuzemogelijkheden in studie	6,3	6,1	<b>6,4</b>	6,9	6,2	6,5	6,6	5,8	6,3	6,6
Studiebegeleiding	6,3	6,2	<b>6,3</b>	6,5	6,3	6,3	6,2	6,4	6,4	6,0
Kwaliteit docenten	6,7	6,9	<b>6,7</b>	6,7	6,7	6,6	6,7	6,9	6,6	6,7
Vorbereiding op beroepspraktijk	6,4	6,3	<b>6,5</b>	6,5	6,6	6,4	6,5	6,5	6,5	5,3
Voorlichting over arbeidsmarktsituatie	5,9	5,6	<b>5,9</b>	6,1	6,0	5,9	6,1	6,1	5,8	4,8
Opleiding als geheel	6,8	6,8	<b>6,8</b>	6,9	6,7	6,9	6,8	6,8	6,7	6,6

De coherentie van het studieprogramma, de opleiding als geheel en de kwaliteit van de docenten worden, zoals uit tabel 2.5 blijkt, het best beoordeeld. Dit was ook in de vorige meting het geval. De afgestudeerden zijn het minst tevreden over de gegeven voorlichting over de arbeidsmarktsituatie. Binnen de (voltijd-)opleidingssectoren is er met name een groot verschil tussen de waarderingscijfers die men geeft voor het onderdeel 'keuzemogelijkheden in studie'. In het hao is men hierover relatief tevreden (6,9), terwijl in het hgzo de afgestudeerden hierover juist vrij ontevreden zijn (5,8). Afgestudeerden van het kuo geven aan de onderdelen 'vorbereiding op beroepspraktijk' en 'voorlichting over arbeidsmarktsituatie' een onvoldoende. Over alle sectoren genomen, zijn dit overigens de enige 'onvoldoendes' die er gegeven worden. In vergelijking met het voorgaande meetjaar zijn er weinig veranderingen opgetreden: in het totale hbo is men in de huidige meting iets positiever over de coherentie van het studieprogramma en over de keuzemogelijkheden binnen de studie (beide een stijging met 0,1 ten opzichte van de vorige meting).

#### Oordeel over moeilijkheidsgraad en mate van specialisatie

Aan de afgestudeerden is gevraagd of de moeilijkheidsgraad van de gevolgde opleiding naar hun mening precies goed, niet hoog genoeg of wellicht te hoog is. Men is ook gevraagd of de opleiding naar hun mening te specialistisch is, of dat de mate van specialisatie van de opleiding precies voldoende dan wel onvoldoende is.

Tabel 2.6 toont dat een meerderheid (59%) van de afgestudeerden vindt dat de mate van specialisatie van de gevolgde hbo-opleiding precies voldoende is (in de vorige meting was dit eveneens 59%). Ruim één derde (37%) is van mening dat de opleiding niet specialistisch genoeg was, terwijl (evenals in de vorige meting) 'slechts' 4% de opleiding te specialistisch vindt. De groep die de mate van specialisatie precies voldoende vindt, is bij de deeltijd-hbo'ers iets groter dan bij de voltijd-hbo'ers. Binnen de voltijdsectoren valt op dat meer dan de helft van de afgestudeerden van het hsao vindt dat hun opleiding onvoldoende gespecialiseerd is. Van alle afgestudeerden zijn afgestudeerden van het hto het vaakst tevreden over de mate van specialisatie van hun opleiding.

Tabel 2.6

Oordeel over mate van specialisatie en moeilijkheidsgraad van de hbo-opleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
--	---------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---------	--------

Mate van specialisatie (= 100%):										
* onvoldoende	37	35	<b>38</b>	38	34	32	37	42	52	40
* precies voldoende	59	63	<b>58</b>	59	61	65	59	54	45	52
* te specialistisch	4	2	<b>4</b>	4	4	4	4	4	3	8
Moeilijkheidsgraad (= 100%):										
* niet hoog genoeg	45	39	<b>46</b>	44	54	36	46	35	59	50
* precies goed	54	61	<b>53</b>	55	45	62	53	63	40	48
* te hoog	1	1	<b>1</b>	1	1	1	1	2	1	2

Het oordeel over de moeilijkheidsgraad van de hbo-opleidingen is gemengd. Zo vindt 54% van de afgestudeerden dat de moeilijkheidsgraad precies goed is. Daar staat tegenover dat bijna de helft (45%) van mening is dat de opleiding zwaarder had mogen zijn, terwijl vrijwel niemand (1%) de opleiding te moeilijk vond. Hierbij dient te worden opgemerkt dat dit de mening van de afgestudeerden betreft, dus van degenen die de hbo-opleiding met diploma hebben voltooid. Studenten die hun hbo-opleiding voortijdig verlaten zullen wellicht een andere mening zijn toegedaan.

Afgestudeerden van het deeltijd-hbo vinden minder vaak dat de opleiding zwaarder had mogen zijn dan afgestudeerden van het voltijd-hbo (39% versus 46%). Hierbij kan een rol spelen dat nogal wat deeltijd-hbo'ers werk en studie combineren, hetgeen het volgen van een zware opleiding minder gewenst maakt. Evenals het afgelopen meetjaar vinden afgestudeerden uit het hsaio (voltijd) het vaakst dat de door hun gevolgde opleiding wat zwaarder had mogen zijn (59%). In het hgzo en hto is men het minst vaak deze mening toegedaan.

Kortom, de algemene conclusie die uit de cijfers van tabel 2.6 kan worden getrokken, is dat slechts een kleine meerderheid van de afgestudeerden tevreden is over de mate van specialisatie en moeilijkheidsgraad van de gevolgde hbo-opleiding. Een niet onaanzienlijk deel van de afgestudeerden vindt dat de opleiding te algemeen en te gemakkelijk was. Afhakkers zullen hier wellicht heel anders over denken.

### Studiekeuze, achteraf bezien

Uit tabel 2.7 blijkt dat tweederde (67%) van de afgestudeerden achteraf bezien opnieuw voor dezelfde hbo-opleiding en dezelfde hogeschool zou kiezen. Een kleine groep (13%) heeft geen spijt van de gekozen opleiding maar zou, achteraf bezien, wel voor een andere hogeschool hebben gekozen. De rest van de afgestudeerden zou, achteraf bezien, een andere hbo-opleiding hebben gekozen dan wel een opleiding buiten het hbo zijn gaan volgen. Slechts 1% van het totale aantal hbo-afgestudeerden heeft er spijt van dat ze destijds zijn gaan studeren. Deze cijfers komen vrijwel exact overeen met die uit de voorafgaande meting.

Tabel 2.7  
Studiekeuze, achteraf bezien (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Alumnus zou achteraf bezien (= 100%):										
* zelfde opleiding aan zelfde hogeschool kiezen	67	72	<b>66</b>	71	64	70	65	66	58	64
* zelfde opleiding aan andere hogeschool kiezen	13	14	<b>13</b>	8	18	11	9	15	16	22
* andere hbo-opleiding kiezen	13	9	<b>14</b>	15	13	11	16	11	19	9
* opleiding buiten hbo kiezen	7	5	<b>7</b>	6	4	7	9	7	6	3
* niet zijn gaan studeren	1	1	<b>1</b>	1	0	1	0	1	1	1



Afgestudeerden van het deeltijd-hbo zijn iets vaker tevreden over de gekozen opleiding: zij zouden iets minder vaak (5%) dan afgestudeerden van het voltijd-hbo hebben gekozen voor een andere hbo-opleiding. Bovendien zijn afgestudeerden van deeltijdopleidingen vaker tevreden over de gekozen hogeschool: zij zouden achteraf iets vaker opnieuw dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool kiezen en even vaak dezelfde opleiding maar aan een andere hogeschool kiezen als afgestudeerden van voltijdopleidingen. De grotere tevredenheid over de hogeschool kan wellicht het gevolg zijn van het feit dat deeltijd-studenten vaak betaald werk hebben en daardoor meer regiogebonden zijn bij de keuze van de hogeschool. Binnen de afgestudeerden van het voltijd-hbo zouden met name afgestudeerden van het hao en hto, achteraf bezien, vaak opnieuw voor dezelfde hbo-opleiding en dezelfde hogeschool kiezen.

## 2.4 Deelname aan verder onderwijs

Ook na het verlaten van het hbo kunnen afgestudeerden hun competenties middels verder onderwijs blijven vergroten. Hieronder worden de additionele onderwijskwalificaties besproken die na het afstuderen eventueel zijn behaald. Deze kunnen verband houden met de deelname aan verder regulier onderwijs en bijscholing.

### *Deelname aan verder regulier onderwijs*

Uit tabel 2.8 blijkt dat 21% van de hbo'ers na het afstuderen voor langere of kortere tijd deelneemt aan verder onderwijs. Dit is iets hoger dan de 19% uit de vorige meting. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen gaan minder vaak verder onderwijs volgen dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Binnen het voltijd-hbo is de deelname aan verder onderwijs het hoogst bij het heo en laagst bij het hgzo.

Tabel 2.8  
Deelname aan en niveau van regulier vervolgonderwijs (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Deelname	21	15	<b>23</b>	21	24	21	27	17	20	23
Niveau (= 100%):										
* < hbo	0	0	<b>0</b>	1	1	0	0	1	0	0
* hbo	36	57	<b>33</b>	34	61	30	16	26	30	85
* wo	64	43	<b>67</b>	66	38	69	84	73	71	15

Mannen blijken iets vaker dan vrouwen deel te nemen aan verder onderwijs. Van de mannen is 23% verder onderwijs gaan volgen (vorige meting 20%). Bij de vrouwen heeft 20% gekozen om deel te nemen aan verdere opleidingen (vorige meting 19%).

Uit tabel 2.8 blijkt dat deelname aan verder regulier onderwijs in de meeste gevallen een verhoging van de formele kwalificaties van de afgestudeerden inhoudt. Voor alle afgestudeerden die verdere opleidingen volgen, geldt dat ze dit op tenminste hbo-niveau doen. Voor 64% van deze groep geldt dat ze dit op wo-niveau doen. Overigens is het niveau van de vervolgoopleidingen de afgelopen jaren flink gestegen. Het aandeel van de vervolgoopleidingen op universitair niveau is gestegen van 52% in 1997, via 58% in 1998 tot 64% nu. Het blijkt overigens dat deze tendens zich met name afspeelt onder afgestudeerden van het voltijd-hbo. Afgestudeerden van het deeltijd-hbo kiezen nog altijd vaker voor verder onderwijs op hbo-niveau (57%).

Binnen het voltijd-hbo kiezen de afgestudeerden van het kuo en hpo vaker voor verdere opleidingen op hbo-niveau dan op universitair niveau. Afgestudeerden van de andere hbo-sectoren kiezen vaker voor

universitair vervolgonderwijs dan voor verder onderwijs op hbo-niveau. Evenals het voorgaande meetjaar kiezen de afgestudeerden van het heo het vaakst voor een vervolgopleiding op wo-niveau.

### *Deelname aan bijscholing*

Naast het volgen van regulier vervolgonderwijs is deelname aan cursussen en bedrijfsopleidingen (bijscholing) een andere manier om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. In het eerste anderhalf jaar na het verlaten van de hbo-opleiding heeft bijna de helft (45%) van alle afgestudeerden één of meerdere cursussen of bedrijfsopleidingen gevolgd. Dit betekent dat de deelname aan bijscholing gestaag blijft groeien (het vorige meetjaar ging het om 44%, het jaar daarvoor om 41% en het jaar dáárvoor om 38%).

Afgestudeerden van deeltijd-hbo volgen vrijwel even vaak cursussen of bedrijfsopleidingen als afgestudeerden van het voltijd-hbo. Bij het voltijd-hbo gaat het om 45% van de afgestudeerden, bij het deeltijd-hbo om 44%. Afgestudeerden van het hto en heo volgen met respectievelijk 53% en 51% het vaakst bijscholing. In het hao gaat het om 42%, in het hgzo om 45% en in het hsao om 40% van de afgestudeerden. Afgestudeerden van het hpo (33%) en het kuo (20%) nemen het minst vaak aan cursussen of bedrijfsopleidingen deel.

Tabel 2.9 toont dat cursussen en bedrijfsopleidingen op economisch en technisch gebied alsmede op het gebied van gedrag & maatschappij het vaakst worden gevolgd. Bijscholing op het gebied van landbouw en op het gebied van natuurwetenschappen wordt het minst vaak gevolgd. Uit de tabel valt eveneens op te maken dat deeltijd-hbo'ers aanzienlijk meer cursussen en bedrijfsopleidingen volgen op het gebied van gedrag & maatschappij dan voltijd-hbo'ers.

Bij alle opleidingssectoren, behoudens het hao en kuo, kan worden geconstateerd dat de meeste bijscholing wordt gevolgd in aansluiting op het eigen vakgebied. De meeste cursussen en bedrijfsopleidingen die door afgestudeerden van het hao worden gevolgd, liggen op economisch gebied. Afgestudeerden van het kuo volgen voornamelijk bijscholing op technisch en economisch gebied.

Tabel 2.9  
Bijscholingssector (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Sector bijscholing (= 100%):										
* landbouw	0	0	<b>0</b>	8	0	0	0	0	0	0
* onderwijs	6	11	<b>5</b>	0	40	0	0	1	1	3
* techniek	26	17	<b>28</b>	23	16	58	20	6	10	32
* economie	28	21	<b>29</b>	37	11	19	54	5	21	31
* gezondheidszorg	9	9	<b>9</b>	1	5	2	1	70	8	0
* gedrag & maatschappij	20	32	<b>17</b>	15	18	9	14	15	48	7
* kunst & cultuur	3	2	<b>3</b>	3	5	2	3	1	4	26
* recht & openbare orde	7	7	<b>7</b>	10	4	8	7	2	8	1
* natuurwetenschappen	1	0	<b>1</b>	3	1	3	0	1	0	1

Evenals vorig meetjaar scoren specifieke cursussen en bedrijfsopleidingen op het gebied van 'computer & informatica' (16%; vorig meetjaar 17%) het hoogst, gevolgd door specifieke cursussen en bedrijfsopleidingen op het gebied van 'bedrijfskunde, management & efficiency' (6%; vorig meetjaar 9%) en specifieke cursussen en bedrijfsopleidingen op het gebied van 'communicatieve vaardigheden' (5%; vorig meetjaar 3%). Het aandeel van de overige specifieke cursussen en bedrijfsopleidingen is steeds lager dan 5%.

Een afgestudeerde kan om verschillende redenen deelnemen aan cursussen en bedrijfsopleidingen. Bijscholing kan erop gericht zijn om een eventueel tekort aan bepaalde kennis en vaardigheden weg te werken. Daarnaast kan de cursus of bedrijfsopleiding tot doel hebben om bij te blijven in het vakgebied (kennisveroudering tegen te gaan). Ook is het mogelijk dat de afgestudeerde zich verder wil specialiseren in zijn vakgebied (kennisverdieping) of bijscholing volgt om door te kunnen stromen naar een andere of hogere functie (kennisverbreding). Tot slot kan bijscholing verplicht zijn door de werkgever.

Uit tabel 2.10 blijkt dat hbo-afgestudeerden het vaakst bijscholing volgen om zich verder te specialiseren in hun vakgebied. Bijna een derde (30%) van de deelnemers aan bijscholing heeft om deze reden een cursus of bedrijfsopleiding gevolgd. Daarnaast gaf zo'n kwart (24%) van de deelnemers aan bijscholing te kennen de cursus of bedrijfsopleiding te hebben gevolgd om bepaalde tekorten aan kennis en vaardigheden weg te werken. Ruim een vijfde (22%) van de deelnemers aan bijscholing volgde de cursus of bedrijfsopleiding op initiatief van de werkgever.

Afgestudeerden van deeltijdopleidingen volgen iets vaker een cursus of bedrijfsopleiding om zich verder te specialiseren in hun vakgebied dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Laatstgenoemden volgen daarentegen iets vaker bijscholing om door te kunnen stromen naar een hogere functie. Dit kan wellicht verklaard worden door het feit dat de afgestudeerden van het voltijd-hbo zich nog aan het begin van hun loopbaan bevinden terwijl deeltijd-hbo'ers vaak al enige jaren werkzaam zijn en al vaker zijn doorgestroomd naar een hogere functie.

Binnen het voltijd-hbo wordt door afgestudeerden van het hgzo het vaakst aangegeven dat de bijscholing gevolgd wordt met het oog op verdere specialisatie. Afgestudeerden van het kuo geven het vaakst aan dat een cursus of bedrijfsopleiding wordt gevolgd om bepaalde tekorten aan kennis en vaardigheden weg te werken. Afgestudeerden van het hsao gaan vaker dan andere afgestudeerden op initiatief van de werkgever naar een cursus of bedrijfsopleiding, terwijl afgestudeerden van het heo en hto vaker dan anderen bijscholing volgen om te kunnen doorstromen naar een andere of hogere functie.

Tabel 2.10  
Doel bijscholing (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Doel bijscholing (= 100%)										
* tekort vaardigheden wegwerken	24	23	<b>24</b>	*	19	25	24	21	22	49
* blijven vakgebied	7	8	<b>6</b>	*	11	6	6	8	4	6
* specialisatie	30	33	<b>30</b>	*	31	31	27	42	27	22
* t.b.v. doorstroom naar hogere functie	12	8	<b>12</b>	*	7	15	17	4	8	8
* door werkgever verplicht	22	23	<b>21</b>	*	23	18	22	16	33	8
* anders	6	5	<b>7</b>	*	8	6	6	10	7	7

\* Niet gevraagd.

## 2.5 Actuele arbeidsmarktpositie van hbo-afgestudeerden

Deze paragraaf beschrijft de positie die de afgestudeerden van examenjaar 1997/1998 eind 1999 - begin 2000, dat wil zeggen circa anderhalf jaar na het afstuderen, op de arbeidsmarkt innemen. De paragraaf start met een beschrijving van de kans op werk na het afstuderen. Om zicht te krijgen op de kans op werk is gekeken naar de totale werkloosheidsduur tijdens de intredeperiode en de werkloosheid op het moment van enquêteren. Vervolgens wordt ingegaan op de functies van de werkende afgestudeerden, d.w.z. degenen die op het enquêtemoment voor minimaal 12 uur per week betaald werk verrichten en geen student zijn. De functies worden eerst getypeerd aan de hand van een aantal arbeidsvoorwaarden, namelijk de zekerheid van het werk, de lengte van de werkweek en de hoogte van het loon. Daarna wordt stilgestaan bij de aansluiting van het werk op de gevolgde opleiding. Daartoe wordt gekeken naar het niveau en de richting van de opleiding die voor de functie is vereist. De beschrijving van de arbeidsmarktpositie wordt afgerond met een uiteenzetting van eisen die aan beginnende hbo'ers worden gesteld in termen van competenties.

### 2.5.1 Kans op werk

De kans op werk tijdens de arbeidsmarktintrede wordt geschetst aan de hand van achtereenvolgens het totaal aantal maanden dat men tussen het moment van afstuderen en het enquêtemoment werkzoekend is geweest, de mate waarin men op het enquêtemoment beschikbaar is voor de arbeidsmarkt (het procentuele aandeel van afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden) en het succes waarmee men zich op het enquêtemoment op de arbeidsmarkt aanbiedt (het procentuele aandeel van afgestudeerden die behoren tot de werkzame beroepsbevolking).

#### *Duur intredewerkloosheid*

Hoe korter de periode van onvrijwillige werkloosheid, hoe beter. Immers, nog afgezien van de sociale en emotionele kosten van onvrijwillige werkloosheid, brengt het niet benutten van arbeidsaanbod economische kosten met zich mee: zowel voor de maatschappij als geheel als voor het betrokken individu. De economische kosten voor de maatschappij betreffen zowel directe kosten (in de vorm van sociale uitkeringen) als indirecte kosten (als gevolg van onvervulde vraag naar arbeid). De economische kosten voor het individu betreffen in de eerste plaats het ontberen van een arbeidsloon. Daarbij kan langdurige werkloosheid leiden tot mogelijke veroudering van de in de opleiding opgebouwde kennis en vaardigheden, tot stigmatisering in de ogen van werkgevers, en daarmee tot een kleinere kans op werk.

De duur van de intredewerkloosheid kan samenhangen met de arbeidsmarktpositie van de gevolgde opleiding. Bij een in verhouding tot het aanbod geringe vraag naar afgestudeerden van een bepaalde opleiding, geeft de duur van de intredewerkloosheid vooral een indicatie van de moeite waarmee

afgestudeerden van de desbetreffende opleiding werk vinden. Deze indicator zegt evenwel niets over de kwaliteit van het gevonden werk, bijvoorbeeld of het werk betreft dat aansluit bij het niveau en de richting van de genoten opleiding.

Is de vraag naar afgestudeerden groter dan het aanbod, dan kan de duur van de intredewerkloosheid ook een indicatie zijn van de zoekstrategie van de afgestudeerde. Bij een gespannen arbeidsmarkt kunnen afgestudeerden, indien zij dat willen, vrij gemakkelijk een baan krijgen die zij wellicht iets minder geschikt achten (bijvoorbeeld een tijdelijke baan of een baan die niet past bij het niveau en/of de richting van hun opleiding) om van daar uit te zoeken naar een geschikte baan. Bij een krappe arbeidsmarkt kunnen afgestudeerden het zich dus permitteren om te kiezen tussen 'on the job' (vanuit een baan) en 'off the job' (vanuit een situatie van werkloosheid) zoeken naar een geschikte baan.

Tabel 2.11 laat het aantal maanden zien dat men na het afstuderen **in totaal** werkloos is geweest. De tabel geeft een indicatie van het succes waarmee men naar betaald werk heeft gezocht. Het gaat hier om de totale werkloosheidsduur in de genoemde periode, aaneengesloten dan wel onderbroken door eventuele andere bezigheden. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het aantal maanden dat men na het afstuderen werkloos is geweest een subjectieve en retrospectieve inschatting door de respondenten betreft. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat de via deze methode vastgestelde werkloosheidsduur een (lichte) onderschatting is van de werkelijke werkloosheidsduur (Van der Velden, Welters & Willems, 1998).

**Tabel 2.11**  
Totaal aantal maanden werkloos tussen moment van afstuderen en enquêtemoment (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
0 maanden	77	88	<b>75</b>	72	75	77	77	75	69	60
1-3 maanden	16	7	<b>18</b>	19	18	18	17	18	19	17
4-6 maanden	4	2	<b>5</b>	5	5	3	4	5	7	11
> 6 maanden	3	3	<b>3</b>	4	3	2	2	2	5	12

De gunstige arbeidsmarktsituatie voor hoger opgeleiden blijkt uit de bevinding dat vrijwel alle hbo'ers (93%), gemeten over de hele periode tussen afstuderen en het enquêtemoment, niet of in totaal hooguit drie maanden werkloos zijn geweest. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen zijn vaker dan afgestudeerden van voltijdopleidingen nooit werkloos geweest na het afstuderen. Binnen de voltijdopleidingen varieert het aandeel van afgestudeerden die niet of in totaal hooguit drie maanden werkloos zijn geweest van 77% bij het kuo tot 95% bij het hto en heo.

Tabel 2.12 geeft een indicatie van de mate waarin hbo'ers zich, gemeten zo'n anderhalf jaar na het afstuderen, aanbieden op de arbeidsmarkt (behoren tot de beroepsbevolking) en het succes waarmee zij dit doen (behoren tot de werkzame beroepsbevolking). Bij de beslissing om zich al dan niet aan te bieden op de arbeidsmarkt kunnen individuele verwachtingen omtrent de kans op werk of persoonlijke factoren een rol spelen. Zo kunnen - vooral bij een ruime arbeidsmarkt - afgestudeerden die verwachten niet of moeilijk werk te krijgen er voor kiezen om zich niet aan te bieden op de arbeidsmarkt, maar bijvoorbeeld full-time verder onderwijs te gaan volgen. Op deze wijze hopen zij hun profiel te verbeteren en daarmee hun kans op werk te vergroten. Het is uiteraard ook mogelijk dat afgestudeerden om intrinsieke redenen er voor kiezen om verder onderwijs te gaan volgen.

**Tabel 2.12**  
Arbeidsmarktparticipatie op enquêtemoment (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
--	---------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---------	--------

Aandeel beroepsbevolking, waarvan werkloos	93 2,4	97 1,7	<b>92</b> <b>2,6</b>	89 2,4	93 2,3	94 1,5	92 1,8	92 2,5	91 4,3	74 14,6
---	-----------	-----------	-------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

### *Beroepsbevolking*

De beroepsbevolking bestaat uit enerzijds mensen die zich met succes hebben aangeboden op de arbeidsmarkt (werkzame personen) en anderzijds werklozen (mensen die zich vooralsnog zonder succes aanbieden op de arbeidsmarkt). Gezien vanuit de samenleving mag worden gesteld: hoe groter het aandeel van de beroepsbevolking (ofwel afgestudeerden die zich aanbieden op de arbeidsmarkt), hoe beter. Immers, het is legitiem om te veronderstellen dat het economisch rendement op de maatschappelijke investering in onderwijs in potentie toeneemt naarmate meer afgestudeerden zich op de arbeidsmarkt aanbieden. Gezien vanuit het individu kan het al dan niet aanbieden op de arbeidsmarkt mede samenhangen met hoe hij of zij het genoten onderwijs beschouwt: als consumptiegoed of als investeringsgoed. In het eerste geval (onderwijs als consumptiegoed) is de vraag van wel of niet aanbieden niet relevant. In het laatste geval (onderwijs als investering) kan de investering alleen renderend worden gemaakt door zich op de arbeidsmarkt aan te bieden teneinde loon uit arbeid te genereren.

Tot de beroepsbevolking behoren - conform de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) - afgestudeerden die tenminste 12 uur per week betaald werken, afgestudeerden die werk hebben aanvaard waardoor zij tenminste 12 uur per week betaald gaan werken en afgestudeerden die tenminste 12 uur per week willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en daartoe tevens activiteiten ontplooiën. Bij het aandeel van de beroepsbevolking dient te worden opgemerkt dat, in afwijking van de door het CBS gehanteerde definitie van de beroepsbevolking, afgestudeerden die te kennen geven dat zij in eerste instantie 'student' zijn (ook al zijn zij formeel werkend of werkloos) niet tot de beroepsbevolking worden gerekend. Hiermee wordt voorkomen dat de arbeidsmarktpositie van een opleiding mede wordt afgemeten aan de groep die gaat verder leren.

Tabel 2.12 laat zien dat, gemeten zo'n anderhalf jaar na het verlaten van de hogeschool, vrijwel alle (93%) afgestudeerden zich op de arbeidsmarkt aanbieden; dat wil zeggen tot de beroepsbevolking behoren. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen zijn iets vaker beschikbaar voor de arbeidsmarkt dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Afgestudeerden kuo zijn vaker dan afgestudeerden van de andere opleidingssectoren niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

### *Werkloosheid*

Zoals eerder is gezegd, bestaat de beroepsbevolking uit enerzijds mensen die zich met succes hebben aangeboden op de arbeidsmarkt (werkzame personen) en anderzijds werklozen (mensen die zich vooralsnog zonder succes aanbieden op de arbeidsmarkt). Het aandeel in de beroepsbevolking van werklozen vormt derhalve een indicator voor het succes waarmee men zich aanbidet op de arbeidsmarkt: succes in de betekenis van kans op werk. Deze indicator zegt evenwel niets over de kwaliteit van het gevonden werk.

Bij het berekenen van het werkloze deel van de beroepsbevolking is gekozen voor de door het CBS gebruikte definitie 'werkloze beroepsbevolking' en niet voor de door het CBS gebruikte definitie 'geregistreeerde werkloosheid'. Het verschil zit in de eis tot registratie bij het Arbeidsbureau (niet vereist voor werkloze beroepsbevolking, wel vereist voor geregistreeerde werkloosheid) en het al dan niet actief zoeken naar werk (wel vereist voor werkloze beroepsbevolking, niet vereist voor geregistreeerde werkloosheid). Voor deze definitie is gekozen omdat deze meer economisch is georiënteerd (onbenut arbeidsaanbod) in tegenstelling tot de meer administratieve definitie van geregistreeerde werkloosheid. Hoe

het ook zij, beide definities hebben als nadeel dat zij niet alle werklozen meten. Immers niet alle werklozen laten zich inschrijven bij het Arbeidsbureau (geregistreeerde werkloosheid) of zijn actief op zoek naar werk (werkloze beroepsbevolking).

Dat de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden momenteel uiterst gespannen is, moge blijken uit het feit dat de toch al zeer lage werkloosheid onder hbo-afgestudeerden van meting 1998 het afgelopen jaar nog verder is gedaald en wel van 3,2% in meting 1998 naar 2,4% nu. Van de zeer gespannen arbeidsmarkt hebben afgestudeerden van deeltijdopleidingen nog iets meer geprofiteerd dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Zo daalde de werkloosheid onder deeltijders van 3,6% in 1998 naar 1,7% nu en onder voltijders van 3,1% in meting 1998 naar 2,6% in 1999. Opvallend is de nog steeds relatief hoge werkloosheid onder afgestudeerden van het kuo.

### **2.5.2 Arbeidsvoorwaarden**

De functies van de hbo-afgestudeerden die tot de werkzame beroepsbevolking behoren, worden getypeerd aan de hand van een tweetal arbeidsvoorwaarden, namelijk de aard van de aanstelling en de beloning.

#### *Aard van de aanstelling*

In paragraaf 2.5.1 is gekeken naar de vraag of men werk vindt en hoe lang men zonder werk heeft gezeten. Dit zegt evenwel nog niet alles over de werkgelegenheidsperspectieven van afgestudeerden. Het is immers zeer wel mogelijk dat men weliswaar betaald werk heeft, maar dat men eigenlijk meer uren zou willen. In dat geval zou men kunnen spreken van gedeeltelijke werkloosheid. Daarnaast kan weliswaar sprake zijn van een voldoende aantal werkuren (men wil niet méér uren werken), maar dit geeft nog geen zekerheid dat men dit werk ook kan behouden. In dat verband is het belangrijk om te kijken naar de aard van de aanstelling, en met name of dit een tijdelijke aanstelling betreft, of dat men een vaste aanstelling heeft of uitzicht daarop. In tabel 2.13 is informatie over beide aspecten van de aard van de aanstelling opgenomen. Enerzijds wordt zowel het feitelijk aantal arbeidsuren als het gewenste aantal arbeidsuren weergegeven, anderzijds wordt het percentage afgestudeerden weergegeven die een flexibele aanstelling hebben. Onder een flexibele aanstelling wordt hier verstaan een aanstelling als uitzendkracht, oproepkracht e.d. of een tijdelijke aanstelling met een contract voor korter dan één jaar (ROA, 1999-2, blz. 50).

Tabel 2.13

Flexibele aanstelling (%) en gewenste en feitelijke wekelijkse arbeidsduur (uren)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Flexibele aanstelling	12	6	<b>13</b>	15	16	10	10	15	18	29
Gewenst aantal arbeidsuren	35	32	<b>36</b>	38	34	38	37	34	34	32
Feitelijk aantal arbeidsuren	36	33	<b>37</b>	40	34	40	39	33	34	34

De **gewenste** wekelijkse arbeidsduur is bepaald op basis van de vraag in de enquête: "Hoeveel uren per week zou u het liefst betaald werk willen hebben? (*rekening houdend met gevolgen voor inkomenssituatie*)". De **feitelijke** wekelijkse arbeidsduur betreft zowel het aantal uren in de hoofdfunctie als het aantal uren in eventuele nevenfuncties.

De gunstige situatie voor hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt weerspiegelt zich duidelijk in het percentage hbo'ers met een flexibele aanstelling. Ten opzichte van het vorige meetjaar is het percentage hbo-afgestudeerden die een flexibele aanstelling hebben, gedaald van 14% naar 12%. De daling van flexibele aanstelling is het grootst geweest onder afgestudeerden van het kuo, howel zij nog steeds het vaakst van alle hbo'ers in flexibele aanstellingen werkzaam zijn.

De gunstige arbeidsmarktsituatie voor hoger opgeleiden blijkt ook uit het feit dat van alle opleidingssectoren alleen afgestudeerden van het hgzo door de bank genomen liever iets meer (gemiddeld een uurtje) zouden willen werken. Kortom, van gedeeltelijke werkloosheid is geen sprake.

### Beloning

Gezien vanuit de afgestudeerde is een hoog loon beter dan een laag loon. Aangezien het loon kan worden beschouwd als het rendement op de individuele investering in onderwijs, is het legitiem om te stellen: hoe hoger het rendement (lees loon), hoe beter voor de investeerder (lees afgestudeerde). Het bruto maanloon vormt een indicatie voor de inkomenspositie van de afgestudeerden. Het *gemiddelde* bruto uurloon vormt een graadmeter voor de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden van een bepaalde opleiding. Het *individuele* uurloon kan worden gezien als een graadmeter voor de marktwaarde van individuele afgestudeerden.

Het in tabel 2.14 opgenomen bruto uur- en maandloon betreft het bruto loon inclusief toeslagen voor onregelmatige dienst, fooi, provisie e.d., maar exclusief loon uit overwerk, vakantiegeld, dertiende maand, uitkering, (studie)beurs e.d. Bij het meten van de hoogte van het loon is overigens geen rekening gehouden met niet-monetaire secundaire arbeidsvoorwaarden die in sommige branches gebruikelijk zijn (bijvoorbeeld de auto van de zaak). Het bruto uurloon betreft inkomsten uit alleen de hoofdfunctie (de functie met de meeste arbeidsuren), dus exclusief inkomsten uit eventuele nevenfuncties. Het bruto maandloon betreft inkomsten uit zowel de hoofdfunctie als eventuele nevenfuncties. De in tabel 2.14 opgenomen lonen betreffen álle afgestudeerden die in totaal tenminste 12 uur per week betaald werk verrichten.

Afgestudeerden van het deeltijd-hbo verdienen aanzienlijk meer dan degenen die de opleiding in voltijd hebben gevolgd. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de deeltijders al een langere tijd op de arbeidsmarkt zijn dan voltijders. Zowel per uur gerekend als in totaal per maand, verdienen afgestudeerden van het kuo het minst. Dat afgestudeerden van het hto in totaal per maand het meest verdienen, hangt samen met het feit dat zij ook in totaal (samen met afgestudeerden van het hao) de meeste uren werken (tabel 2.13). Per uur gerekend verdienen afgestudeerden van het hpo, samen met afgestudeerden van het hgzo, duidelijk meer dan afgestudeerden van andere opleidingssectoren. De hoge uurlonen van hpo'ers en hgzo'ers onderstrepen de verandering in de arbeidsmarkt voor leerkrachten en werkers in de gezondheidszorg. Onder druk van de grote tekorten aan arbeidskrachten hebben hier



belangrijke verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden plaatsgevonden. Bij het hoge uurloon van hgzo'ers dient te worden opgemerkt dat de sector gezondheidszorg relatief veel onregelmatigheidstoelagen kent.

Tabel 2.14

Gemiddeld bruto maandloon (incl. nevenfuncties) en bruto uurloon (excl. nevenfuncties), in fl.

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Bruto maandloon	3.890	4.580	<b>3.740</b>	3.710	3.780	4.010	3.840	3.490	3.290	3.000
Bruto uurloon	25,50	32,10	<b>24,00</b>	22,70	25,90	23,40	23,30	26,10	23,40	22,40

Maandloon afgerond op 10 gulden; uurloon afgerond op 10 cent

Vorig jaar is geconstateerd dat de lonen in 1998 fors waren gestegen. Gemiddeld bedroeg de stijging voor het hbo als geheel zo'n 9%. Dit jaar blijkt dat het bruto uurloon ten opzichte van de in 1998 gehouden enquête nog verder is gestegen, en wel van fl. 23,87 naar fl. 25,47: een stijging met maar liefst 7%. Deze stijging in aanvangssalarissen duidt op de inspanningen die werkgevers zich getroosten om pas afgestudeerde hbo'ers aan te trekken. De grote krapte op de arbeidsmarkt zet de lonen dus fors onder druk. In vergelijking met de jaren tot 1998 is sprake van een ware loonexplosie van pas afgestudeerden.

### 2.5.3 Aansluiting opleiding-werk

De aansluiting tussen de voltooide opleiding en de uitgeoefende functie geeft een indicatie van de benutting van de capaciteiten van de afgestudeerden (Welters, Willems & Van der Velden, 1998, blz. 13). Afgestudeerde hbo'ers met een functie die niet of onvoldoende aansluit bij hun opleiding lopen het risico de in de studie opgebouwde capaciteiten niet voldoende te benutten. Het begrip aansluiting wordt hier bepaald aan de hand van twee indicatoren, te weten aansluiting naar opleidingsniveau (betreft het een functie op tenminste hbo-niveau?) en aansluiting naar opleidingsrichting (betreft het een functie die aansluit op de gevolgde opleidingsrichting?). Wat betreft de aansluiting tussen opleiding en werk is gekeken naar de eisen die de werkgever stelt bij het vervullen van de vacature. Tabel 2.15 geeft een beeld van de eisen wat betreft opleidingsniveau en opleidingsrichting.

#### *Aansluiting opleiding-werk naar niveau*

In de enquête is gevraagd naar het opleidingsniveau dat door de werkgever voor de vervulling van de functie werd vereist. Wat het minimaal vereiste opleidingsniveau betreft, kan een hoofdonderscheid worden gemaakt tussen functies waarvoor een opleiding op hbo-niveau niet is vereist en functies waarvoor men een hbo-opleiding moet hebben gevolgd. Vanuit maatschappelijk belang is het legitiem te stellen dat een afgestudeerde van het hbo bij voorkeur een functie op hbo-niveau vervult. Dat is immers de grondslag van het bestaan van verschillende onderwijssoorten. Ook vanuit individueel belang mag worden verondersteld dat het voor een afgestudeerde van het hbo het beste is te functioneren in een functie waar de in het hbo opgedane kennis en vaardigheden optimaal kunnen worden benut, dus in een hbo-functie. Immers, wanneer een opleiding op hbo-niveau niet is vereist voor de vervulde functie kan er sprake van potentiële onderbenutting van capaciteiten bij de uitoefening van de functie.

Echter, als relativerende kanttekening dient te worden opgemerkt dat het hier om startfuncties gaat. Dit betekent dat verandering naar een functie die wel aansluit bij het niveau van de gevolgde opleiding zeer wel mogelijk is. Daarbij komt dat een functie op bijvoorbeeld mbo-niveau door een hbo'er na verloop van tijd op een hoger, dat wil zeggen hbo-niveau, kan worden vervuld dan door een mbo'er. Benutting van dat hogere opleidingsniveau zou dan in een hoger loon tot uiting moeten komen. Dit is onderzocht voor universitair opgeleiden die in hbo-functies werkzaam zijn. Uit dat onderzoek komt inderdaad naar voren

dat universitair opgeleiden in functies op hbo-niveau meer verdienen dan hbo'ers, maar nog steeds minder dan de universitair opgeleiden die in een wo-functie werkzaam zijn (Welters, Willems & Van der Velden, 1998).

De krapte op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden van de laatste jaren heeft er niet alleen toe bijgedragen dat pas afgestudeerde hbo'ers makkelijk betaald werk vinden, maar ook dat het gevonden werk steeds vaker aansluit bij hun opleidingsniveau: vier op de vijf afgestudeerden (81%; vorige meting 80%) werkt na anderhalf jaar in een baan waarvoor een opleiding op minimaal hbo-niveau door de werkgever wordt vereist. Dit is het hoogste percentage sinds 1992! Hierbij manifesteren zich echter grote verschillen tussen de opleidingssectoren, zo blijkt uit tabel 2.15. Het aandeel van betaald werkenden met banen die qua niveau aansluiten bij de genoten opleiding varieert van 63% bij afgestudeerden van het hso tot 88% bij afgestudeerden van het hpo.

Tabel 2.15  
Voor de functie vereiste opleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Tenminste hbo-niveau vereist	81	81	<b>81</b>	78	88	86	81	82	63	68
Eigen/verwante richting vereist	78	84	<b>77</b>	78	86	81	65	93	73	71
En eigen niveau en eigen/ verwante richting vereist	67	71	<b>66</b>	65	81	71	56	79	50	58

#### *Aansluiting opleiding-werk naar richting*

Naast het vereiste opleidingsniveau is in de enquête gevraagd naar de opleidingsrichting die door de werkgever voor de vervulling van de functie werd vereist. De vereiste opleidingsrichting geeft aan of de afgestudeerde al dan niet binnen het 'eigen' beroependomein terechtkomt. Van het eigen beroependomein is sprake wanneer voor de desbetreffende functie (uitsluitend) de eigen opleidingsrichting of een daaraan verwante opleidingsrichting werd vereist. Buiten het eigen beroependomein is sprake van concurrentie door afgestudeerden van geheel andere opleidingsrichtingen. Dit is het geval wanneer voor de desbetreffende functie geen specifieke opleidingsrichting of een geheel andere dan de eigen opleidingsrichting werd vereist.

De interpretatie van de aansluiting opleiding-werk naar richting is minder duidelijk dan bij de aansluiting naar niveau. Wanneer wordt verondersteld dat de aansluiting uitsluitend verloopt via vakgerelateerde competenties, zou kunnen worden beargumenteerd dat een functie waarvoor uitsluitend de eigen opleidingsrichting wordt vereist beter is dan een functie waarvoor de eigen of een verwante opleidingsrichting wordt vereist, die op zijn beurt weer beter is dan een functie waarvoor een geheel andere of geen specifieke opleidingsrichting wordt vereist. Echter, in steeds meer functies neemt het belang toe van algemene competenties die niet persé op het vakgebied hoeven te liggen, zoals het kunnen oplossen van complexe problemen, het vermogen zich zelfstandig nieuwe kennis eigen te maken en te kunnen functioneren in een multidisciplinair team. Het valt op die manier te beargumenteren dat een functie waarvoor geen specifieke of een geheel andere opleidingsrichting werd vereist niet per definitie slechter is dan een functie op vergelijkbaar niveau waarvoor (uitsluitend) de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting werd vereist.

Tabel 2.15 geeft aan hoeveel procent van de betaald werkende afgestudeerden na anderhalf jaar binnen het eigen beroependomein werkt. Naar voren komt dat vier op de vijf afgestudeerden (78%; vorige meting 79%) werk vindt in het eigen beroependomein. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen hebben vaker werk

dat aansluit bij hun opleidingsrichting dan afgestudeerden van het voltijd-hbo. Wat de aansluiting naar opleidingsrichting betreft, tekenen zich grote verschillen af tussen de opleidingssectoren. Zo varieert het aandeel van betaald werkende afgestudeerden met werk dat aansluit bij hun opleidingsrichting van 65% bij afgestudeerden van het heo tot 93% bij afgestudeerden van het hgzo.

#### *Aansluiting opleiding-werk naar niveau én richting*

Volgens de job matching theorie (voor een overzicht zie: Sattinger, 1993) is de bruikbaarheid van iemands competenties context-specifiek. Dat wil zeggen dat iemands productieve waarde niet alleen afhangt van zijn of haar specifieke competenties maar ook van de specifieke functie waarbinnen deze competenties zijn vereist. Op basis van deze theorie mag worden verwacht dat binnen hun eigen aansluitende beroepen afgestudeerden meer productieve waarde hebben dan afgestudeerden voor wie dit niet de eigen aansluitende beroepen zijn. Van eigen aansluitende beroepen is sprake indien voor de functie zowel het eigen opleidingsniveau als de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting door de werkgever werd vereist.

In totaliteit bekleden twee van de drie betaald werkende hbo'ers (67%) na anderhalf jaar een functie die qua niveau én richting aansluit bij de gevolgde opleiding. Dit is vaker het geval bij afgestudeerden van deeltijdopleidingen dan bij afgestudeerden van het voltijd-hbo. Ook hierbij zijn de verschillen tussen de opleidingssectoren vrij groot. Het aandeel van betaald werkende afgestudeerden met werk dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding varieert van 50% bij het hso tot 81% bij het hpo.

#### *Oordeel over de aansluiting opleiding-werk*

De overgrote meerderheid (85%) van de betaald werkende afgestudeerden beoordeelt de aansluiting tussen de gevolgde hbo-opleiding en hun werk over het geheel genomen als goed of voldoende. De tevredenheid over de aansluiting hbo-werk is de afgelopen vier jaar gestaag toegenomen. Het aandeel van afgestudeerden die de aansluiting als goed of voldoende kwalificeren, is gestegen van 79% in meting '96 naar 85% in meting '99.

Afgestudeerden van het deeltijd-hbo en afgestudeerden van het voltijd-hbo zijn nagenoeg even vaak tevreden over de aansluiting tussen het werk dat zij hebben en de hbo-opleiding die zij hebben gevolgd: 84% van de deeltijd-afgestudeerden en 85% van de voltijd-afgestudeerden kwalificeert deze aansluiting als goed of voldoende. Binnen het voltijd-hbo varieert het percentage dat tevreden is over de aansluiting tussen de hbo-opleiding en het werk van 74% bij het kuo, 79% bij het hso, 82% bij het hao, 85% bij het heo, 86% bij het hto, 87% bij het hpo tot 89% bij het hgzo.

## 2.5.4 Belang van competenties

Als gevolg van de steeds sneller verlopende technologische ontwikkeling, met name op het terrein van informatie- en communicatietechnologie, is de inhoud van veel beroepen aan steeds sneller verlopende veranderingen onderhevig en worden grenzen tussen veel beroepen steeds vager. Ten aanzien van steeds meer opleidingen is de notie achterhaald dat iemand middels een bepaalde initiële opleiding duidelijk gespecificeerde kennis, vaardigheden en attitudes kan opdoen waarmee hij voor zijn gehele arbeidzame leven in een bepaald beroep toe kan. Het denken in termen van gespecificeerde kennis, vaardigheden en attitudes in het kader van een duidelijk afgebakend beroep heeft bij veel opleidingen dan ook plaats gemaakt voor het denken in termen van meer algemeen gestelde competenties in het kader van steeds bredere beroependomeinen. De rol van het initieel onderwijs als verschafter van direct inzetbare, nauw gespecificeerde kwalificaties ten behoeve van een bepaald beroep is gewijzigd in verschafter van die kwalificaties welke iemand in beginsel competent (employable) maken voor de uitoefening van een gevarieerd scala aan functies, behorend tot een breed beroependomein. Nascholing dient om zich de nieuwste ontwikkelingen in het brede beroependomein eigen te maken, dan wel om te voorzien in taakspecifieke of bedrijfsspecifieke kennis. Uiteraard zullen ook zeer specialistische opleidingen blijven bestaan (bijvoorbeeld hbo-verpleegkunde) die niet voor een breed arsenaal van banen voorbereiden. Echter, zelfs in zeer specialistische opleidingen worden algemene competenties, zoals het kunnen inspelen op veranderingen, steeds belangrijker.

In het licht van bovengeschetste ontwikkeling is aan de betaald werkende afgestudeerden een lijst van 14 competenties voorgelegd die voor een adequaat functioneren op de arbeidsmarkt van belang zijn<sup>1</sup>. De onderzochte competenties verwijzen naar eisen ten aanzien van vakgerelateerde competenties, algemene vaardigheden en houdingsaspecten. Deze competenties lopen uiteen van vakkennis, computergebruik en organisatorische vaardigheden tot en met sociale vaardigheden zoals leidinggevende vaardigheden en communicatieve vaardigheden, en aspecten ten aanzien van de werkhouding zoals aanpassingsvermogen en internationale gerichtheid. De competenties zijn zo geformuleerd dat zij voor mensen in de meest uiteenlopende beroependomeinen toepasbaar zijn.

### *Mate van gebruik van competenties*

Tabel 2.16 laat zien in hoeverre betaald werkende afgestudeerden gebruik maken van competenties in hun werk. De mate van gebruik is gemeten met behulp van een vijfpuntschaal, die loopt van '1' (niet) tot en met '5' (in hoge mate). De tabel vermeldt welk percentage van de betaald werkende afgestudeerden in hoge mate gebruik maakt van deze competenties (antwoordcategorie 5).

Tenminste de helft van afgestudeerde hbo'ers geeft te kennen dat in hun beroepspraktijk een groot beroep wordt gedaan op communicatieve vaardigheden en het vermogen tot zelfstandig werken. Op leidinggevende vaardigheden en internationale gerichtheid wordt daarentegen het minst vaak een groot beroep gedaan. Dat op leidinggevende vaardigheden (nog) geen groot beroep wordt gedaan, is niet verwonderlijk omdat de onderzoekspopulatie overwegend bestaat uit afgestudeerden van voltijdopleidingen die nog aan het begin staan van hun beroeps carrière. Opvallend is wel het geringe gebruik van internationaal gerichte competenties, gezien de toenemende globalisering van de economie en de toenemende internationalisering van het hoger onderwijs.

*Tabel 2.16*  
Gebruik van competenties in de beroepspraktijk (% in hoge mate)

1. Voor afgestudeerden van het kuo is deze lijst van competenties aangevuld met een aantal opleidingsspecifieke kwalificatieaspecten op het terrein van onder meer artistieke vaardigheden en expressie.

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Vakkennis	33	34	<b>33</b>	*	39	30	27	57	24	44
Vakspecifieke methoden en technieken	27	25	<b>27</b>	*	30	26	21	51	23	39
Computergebruik	35	23	<b>37</b>	*	14	50	51	8	27	40
Leidinggeven	13	20	<b>11</b>	*	27	8	10	6	9	14
Initiatief	36	37	<b>35</b>	*	37	31	34	41	42	39
Zelfstandigheid	50	56	<b>48</b>	*	47	45	46	57	54	56
Plannen en organiseren	37	42	<b>35</b>	*	53	28	34	34	35	31
Met cijfers om kunnen gaan	20	16	<b>21</b>	*	19	23	30	7	10	10
Nauwkeurigheid	42	36	<b>43</b>	*	32	40	49	54	37	42
Communicatieve vaardigheden	57	60	<b>56</b>	*	66	35	55	81	72	44
Werken in teamverband	41	38	<b>42</b>	*	55	31	35	60	52	34
Creativiteit	27	29	<b>27</b>	*	40	25	19	27	30	54
Omgaan/inspelen op veranderingen	40	41	<b>40</b>	*	47	34	36	48	46	32
Internationale oriëntatie	10	5	<b>11</b>	*	6	13	15	5	6	11

Voor het hao zijn geen vergelijkbare cijfers beschikbaar

Met betrekking tot het gebruik van competenties komen enkele verschillen naar voren tussen afgestudeerden van voltijdopleidingen en afgestudeerden van deeltijdopleidingen. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen, die doorgaans ouder en verder gevorderd zijn met hun beroepsloopbaan, maken vaker in hoge mate gebruik van leidinggevende vaardigheden, het vermogen tot zelfstandig werken en organisatorische vaardigheden dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Bij laatstgenoemden wordt daarentegen een groter beroep gedaan op computergebruik, met cijfers om kunnen gaan, nauwkeurigheid en internationale oriëntatie.

De drie meest intensief gebruikte competenties door afgestudeerden zijn:

- \* bij het hpo: communicatieve vaardigheden, werken in teamverband en organisatorische vaardigheden;
- \* bij het hto: computergebruik, zelfstandigheid en nauwkeurigheid;
- \* bij het heo: communicatieve vaardigheden, computergebruik en nauwkeurigheid;
- \* bij het hgzo: communicatieve vaardigheden, werken in teamverband en vakkennis;
- \* bij het hsao communicatieve vaardigheden, zelfstandigheid en werken in teamverband;
- \* bij het kuo: zelfstandigheid, creativiteit en op een gedeelte derde plaats vakkennis en communicatieve vaardigheden.

#### *Vereist niveau van beheersing van competenties*

Het is mogelijk dat een bepaalde competentie weliswaar niet in hoge mate wordt gebruikt, maar wanneer de desbetreffende competentie wordt gebruikt, dient men deze wel uitmuntend te beheersen. Omgekeerd is het zeer wel mogelijk dat men een bepaalde competentie in hoge mate gebruikt, maar dat een voldoende beheersing volstaat. Om deze reden is, naast de mate waarin men de competenties in het werk gebruikt, in de enquête gevraagd hoe goed men hierbij de competenties dient te beheersen. Bij het aangeven van het vereist niveau van beheersing konden de respondenten kiezen uit één van de volgende antwoorden: niet van toepassing, voldoende, goed, uitmuntend.

In tabel 2.17 staat aangegeven hoe goed betaald werkende afgestudeerden de competenties dienen te beheersen in hun werk. De tabel vermeldt welk percentage van de betaald werkende afgestudeerden te kennen geeft dat zij de competentie uitmuntend dienen te beheersen. Er zij op gewezen dat het de mening van de afgestudeerden betreft, en niet van hun werkgevers.

*Tabel 2.17*

Vereist niveau van beheersing van competenties in de beroepspraktijk (% uitmuntend)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
--	---------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---------	--------

Vakkennis	10	10	<b>10</b>	*	11	10	10	14	8	16
Vakspecifieke methoden en technieken	11	11	<b>11</b>	*	10	10	10	17	9	15
Computergebruik	12	6	<b>13</b>	*	6	19	17	3	9	14
Leidinggeven	8	12	<b>7</b>	*	12	6	6	4	6	9
Initiatief	18	20	<b>17</b>	*	16	15	19	15	19	22
Zelfstandigheid	25	27	<b>24</b>	*	23	23	26	22	26	29
Plannen en organiseren	18	22	<b>18</b>	*	23	14	20	13	18	17
Met cijfers om kunnen gaan	11	9	<b>11</b>	*	9	13	15	5	6	8
Nauwkeurigheid	24	20	<b>24</b>	*	18	24	29	27	20	24
Communicatieve vaardigheden	28	27	<b>28</b>	*	28	17	31	32	36	21
Werken in teamverband	19	19	<b>19</b>	*	21	15	18	21	24	15
Creativiteit	14	14	<b>13</b>	*	17	13	11	10	16	34
Omgaan/inspelen op veranderingen	21	22	<b>21</b>	*	24	18	21	19	24	14
Internationale oriëntatie	6	2	<b>6</b>	*	3	8	9	2	3	8

Voor het hao zijn geen vergelijkbare cijfers beschikbaar

Volgens eigen zeggen, dienen afgestudeerden van het hbo vooral de volgende competenties in uitmuntende mate te beheersen: communicatieve vaardigheden, zelfstandig en nauwgezet kunnen werken en kunnen inspelen op veranderingen (tabel 2.17). Tenminste een vijfde van de betaald werkende hbo'ers geeft te kennen dat zij deze competenties voor hun werk uitmuntend dienen te beheersen. Op deze competenties wordt ook het vaakst in hoge mate een beroep gedaan in het werk.

Met betrekking tot het vereist niveau van competenties komen grotendeels dezelfde verschillen naar voren tussen afgestudeerden van voltijdopleidingen en afgestudeerden van deeltijdopleidingen als eerder bij het gebruik van competenties. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen maken niet alleen vaker in hoge mate gebruik van leidinggevende en organisatorische vaardigheden maar moeten deze competenties ook vaker uitmuntend beheersen dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Laatstgenoemden gebruiken niet alleen vaker in hoge mate competenties op het gebied van computers, nauwkeurigheid en internationale oriëntatie, maar moeten deze competenties ook vaker uitmuntend beheersen dan afgestudeerden van deeltijdopleidingen.

Ook bij de verschillende opleidingssectoren blijkt dat competenties die in hoge mate worden gebruikt doorgaans tevens op een zeer hoog niveau moeten worden beheerst. Zo zien we dat afgestudeerden van het hpo, heo, hgzo en hsao communicatieve vaardigheden niet alleen het vaakst in hoge mate gebruiken maar ook het vaakst uitmuntend dienen te beheersen. Bij afgestudeerden van het hto en kuo zien we dat de competentie die het vaakst intensief wordt gebruikt niet overeenkomt met de competentie die zij het vaakst uitmuntend dienen te beheersen. Zo wordt in het werk van hto'ers het vaakst een groot beroep gedaan op hun computervaardigheden, hoewel computervaardigheden qua vereist beheersingsniveau op de derde plaats komen (na nauwkeurig en zelfstandig kunnen werken). In de beroepspraktijk van afgestudeerden van het kuo wordt het vaakst een groot beroep gedaan op hun vermogen tot zelfstandig werken, hoewel zij niet het vaakst op een uitmuntend niveau over zelfstandigheid dienen te beschikken maar over creativiteit.

### Leerbronnen van competenties

Competenties kunnen zowel in het onderwijs en op het werk worden geleerd, als elders worden opgedaan. Aan de respondenten is gevraagd waar zij de competenties *vooral* hebben geleerd. Tabel 2.18 geeft hiervan, voor het hbo als geheel, een beeld. Overigens konden de afgestudeerden ook desgewenst aangeven dat een leerbron niet van toepassing was; bijvoorbeeld wanneer een competentie voor hen niet relevant is of wanneer zij een competentie noch in het onderwijs, noch op het werk of elders hebben geleerd.

Tabel 2.18  
Belangrijkste leerbron van competenties (%)

	Onderwijs	Werk	Overig	Niet v toepassing
Vakkennis	43	53	2	2
Vakspecifieke methoden en technieken	38	57	2	3
Computergebruik	35	39	21	5
Leidinggeven	16	41	13	30
Initiatief	17	51	28	5
Zelfstandigheid	25	47	25	4
Plannen en organiseren	28	54	14	5
Met cijfers om kunnen gaan	52	23	11	13
Nauwkeurigheid	30	42	22	6
Communicatieve vaardigheden	37	42	20	2
Werken in teamverband	28	57	13	3
Creativiteit	22	39	30	8
Omgaan/inspelen op veranderingen	15	61	19	5
Internationale oriëntatie	19	24	12	45

Excl. het hao, waarvoor geen vergelijkbare cijfers beschikbaar

Bij alle genoemde competenties, behoudens rekenkundige vaardigheden en internationale gerichtheid, scoort de werkplek het hoogst als belangrijkste leerbron. Deze bevinding wijst in de richting van de rol van het initieel onderwijs als verschafter van kennis, vaardigheden en attitudes welke iemand in beginsel competent (employable) maken voor de uitoefening van een gevarieerd scala aan functies, behorend tot een breed beroependomein. Education permanente, waaronder leren op de werkplek, dient dan om zich de nieuwste ontwikkelingen in het brede beroependomein eigen te maken, dan wel om te voorzien in taakspecifieke of bedrijfsspecifieke kennis. Dit laat overigens onverlet dat tenminste een kwart van de afgestudeerden te kennen geeft dat competenties als creativiteit, initiatief en zelfstandigheid noch in het initieel onderwijs noch op de werkplek worden opgedaan. De bevinding dat bij leidinggeven en internationale oriëntatie leerbronnen het vaakst niet van toepassing zijn, ligt in lijn met het geringe gebruik in de beroepspraktijk van deze beide competenties.

De drie competenties die relatief het vaakst in het onderwijs worden opgedaan, zijn met cijfers om kunnen gaan, vakkennis en vakspecifieke methoden en technieken. De drie competenties die relatief en absoluut het vaakst in het werk worden opgedaan, zijn inspelen op veranderingen, werken in teamverband en eveneens vakspecifieke methoden en technieken.

### *Bestede aandacht aan competenties*

Mede door het volgen van onderwijs verwerven mensen competenties die nodig zijn om meer of minder gespecialiseerde arbeidsprestaties te kunnen leveren. Vanuit de arbeidsmarkt gezien, moet een beroepsgerichte opleiding derhalve in de juiste mate aandacht besteden aan competenties die cruciaal zijn voor de beroepsuitoefening. Eerder is nagegaan hoe intensief een veertiental competenties tijdens de beroepsuitoefening door hbo'ers worden gebruikt, hoe goed zij deze competenties dienen te beheersen en waar zij deze competenties voornamelijk hebben verworven. Hieronder wordt nagegaan of deze competenties wel voldoende aan bod zijn gekomen tijdens de hbo-opleiding. Aan de betaald werkende afgestudeerden is gevraagd om van de 14 competenties *maximaal 3* competenties te noemen waarvan zij vonden dat ze in hun hbo-opleiding voldoende aan bod zijn gekomen, alsmede *maximaal 3* competenties waarvan zij vonden dat ze in hun hbo-opleiding te weinig aan bod zijn gekomen.

*Tabel 2.19*  
Mate waarin competenties aan bod komen tijdens de hbo-opleiding (%)

	Voldoende aan bod	Te weinig aan bod
Leidinggeven	6	34
Plannen en organiseren	18	31
Computergebruik	26	30
Omgaan/inspelen op veranderingen	5	28

Communicatieve vaardigheden	41	24
Internationale oriëntatie	5	23
Vakspecifieke methoden en technieken	39	21
Creativiteit	12	18
Vakkennis	51	16
Werken in teamverband	29	13
Met cijfers om kunnen gaan	23	12
Initiatief	4	11
Zelfstandigheid	18	8
Nauwkeurigheid	8	7

---

Excl. het hao, waarvoor geen vergelijkbare cijfers beschikbaar zijn

Voor het hbo als totaal toont tabel 2.19 per competentie de score op beide vragen. Aangezien het hierbij om twee vragen gaat, tellen de percentages horizontaal niet tot 100 op. Als eerste valt op dat hbo'ers verdeeld zijn in hun mening over de mate waarin competenties in hun opleiding aan bod zijn gekomen. Zo noemt bijvoorbeeld 8% nauwkeurigheid als één van de drie competenties die voldoende aan bod zijn gekomen tijdens de hbo-opleiding, terwijl een nagenoeg gelijk percentage (namelijk 7%) nauwkeurigheid noemt als één van de drie competenties die te weinig aandacht hebben gekregen. Dit laat onverlet dat bij een aantal competenties het aandeel van afgestudeerden die vinden dat de desbetreffende competentie te weinig aan bod is gekomen tenminste 10%-punt hoger ligt dan het aandeel van afgestudeerden die vinden dat de desbetreffende competentie voldoende aan bod is gekomen. Deze per saldo 'tekortschietende' competenties betreffen leidinggeven, inspelen op veranderingen, internationale oriëntatie en plannen & organiseren. Wellicht omdat deze competenties vaak onvoldoende aanbod zijn gekomen tijdens de hbo-opleiding, worden zij vaak buiten het onderwijs opgedaan (tabel 2.18).

Bij een aantal competenties daarentegen ligt het aandeel van afgestudeerden die vinden dat de desbetreffende competentie voldoende aan bod is gekomen tenminste 10%-punt hoger dan het aandeel van afgestudeerden die vinden dat de desbetreffende competentie te weinig aan bod is gekomen. Deze competenties, waarbij het hbo in de ogen van de afgestudeerden per saldo goed scoort, betreffen de vakkennis, vakspecifieke methoden & technieken, communicatieve vaardigheden, samenwerken in teamverband, rekenkundige vaardigheden en het vermogen tot zelfstandig werken. Bij deze competenties duidt de eerdere bevinding dat zij het vaakst buiten het onderwijs worden opgedaan (behoudens rekenkundige vaardigheden die wel het vaakst in het onderwijs worden opgedaan) niet op een tekortkoming van hbo-opleidingen.



## 2.6 Hoofdbevindingen per hbo-sector

Hieronder wordt achtereenvolgens voor de zeven opleidingssectoren een aantal bevindingen met betrekking tot de actuele arbeidsmarktpositie samengevat.

### *hao*

Onder afgestudeerden van het hao bedraagt de werkloosheid op het enquêtemoment 2,4%. Bijna een op de zeven afgestudeerden (15%) heeft een flexibele aanstelling. Het aandeel van betaald werkende afgestudeerden met werk dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding bedraagt 65%. Het gemiddelde bruto uurloon bedraagt 22,70 gulden. Een op de vijf afgestudeerden (21%) neemt deel aan verder onderwijs en 42% aan bijscholing. Achteraf bezien, zouden zeven van de tien afgestudeerden (71%) opnieuw dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool gaan volgen.

### *hpo*

Zo'n anderhalf jaar na het afstuderen bedraagt de werkloosheid onder afgestudeerden van het hpo 2,3%. Een op de zes afgestudeerden (16%) heeft een flexibele aanstelling. De overgrote meerderheid (81%) van de betaald werkende hpo'ers bekleedt een functie die qua niveau én richting aansluit bij de gevolgde hbo-opleiding. Dit is het hoogste percentage van alle opleidingssectoren. Per uur verdienen hpo'ers gemiddeld 25,90 gulden bruto. Ongeveer een kwart van de hpo-afgestudeerden (24%) volgt verder onderwijs en een derde (33%) neemt deel aan bijscholing. Als zij opnieuw zouden mogen kiezen, zou 64% van de afgestudeerden opnieuw voor dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool kiezen.

### *hto*

Op het moment van de enquête is 1,5% van de hto-afgestudeerden werkloos. Dit is het laagste percentage van alle opleidingssectoren. Exact een op de tien afgestudeerden heeft een flexibele aanstelling. Ook wat dit cijfer betreft, scoort het hto het best (samen met het heo). De meeste betaald werkende hto'ers (71%) hebben banen die aansluiten bij het niveau én de richting van hun hbo-opleiding. Afgestudeerden van het hto verdienen gemiddeld 23,40 gulden bruto per uur. Een op de vijf afgestudeerden van het hto (21%) neemt deel aan verder onderwijs en iets meer dan de helft (53%) aan bijscholing. Deze deelname aan bijscholing is het hoogste van alle opleidingssectoren. Achteraf bezien, zouden zeven van de tien hto-afgestudeerden (70%) opnieuw dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool gaan volgen.

### *heo*

Gemeten zo'n anderhalf jaar na het afstuderen bedraagt de werkloosheid onder afgestudeerden van het heo 1,8%. Exact een op de tien afgestudeerden heeft een flexibele aanstelling. Wat dit cijfer betreft, scoort het heo samen met het hto het best. Ruim de helft (56%) van de betaald werkende heo'ers heeft werk dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding. Het gemiddelde bruto uurloon ligt op 23,30 gulden. Ruim een kwart (27%) van de heo'ers gaat verder onderwijs volgen. Dit is het hoogste percentage van alle opleidingssectoren. Ongeveer de helft (51%) neemt deel aan bijscholing. Als zij opnieuw zouden mogen kiezen, zou 65% van de heo-afgestudeerden opnieuw voor dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool kiezen.

### *hgzo*

De werkloosheid op het enquêtemoment bedraagt onder afgestudeerden van het hgzo 2,5%. Van de betaald werkenden heeft 15% een flexibele aanstelling. De overgrote meerderheid (79%) van de betaald werkende hgzo'ers heeft werk gevonden dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding. Verder verdienen zij per uur gerekend het meest van alle afgestudeerden van het hbo, namelijk 26,10 gulden bruto. Na het afstuderen neemt een op de zes afgestudeerden (17%) deel aan verder onderwijs. Dit is het laagste percentage van alle opleidingssectoren. Bijna de helft (45%) volgt bijscholing. Achteraf bezien, zou 66% van de afgestudeerden van het hgzo opnieuw voor dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool kiezen.

### *hsao*

Op het enquêtemoment is 4,3% van de afgestudeerden van het hsao die tot de beroepsbevolking behoren werkloos. Bijna een op de vijf (18%) betaald werkende hsao'ers heeft een flexibele aanstelling. Van alle hbo-afgestudeerden werken zij het minst vaak (50%) in functies die passen bij het niveau én de richting van hun opleiding. Hun bruto uurloon bedraagt gemiddeld 23,40 gulden. Een op de vijf afgestudeerden van het hao (20%) neemt deel aan verder onderwijs en 40% aan bijscholing. Van alle hbo-afgestudeerden zouden hao'ers, achteraf bezien, het minst vaak opnieuw dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool kiezen (58%).

### *kuo*

Het kuo laat het hoogste werkloosheidscijfer onder hbo-afgestudeerden zien, namelijk 14,6%. Daarbij komt dat betaald werkende afgestudeerden van het kuo het vaakst van alle hbo'ers een flexibele aanstelling hebben (29%). Ruim de helft (58%) van de betaald werkende kuo'ers heeft werk dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding. Hun gemiddeld bruto uurloon van 22,40 gulden is het laagst van alle hbo-afgestudeerden. Bijna een kwart (23%) van de afgestudeerden van het kuo neemt deel aan verder onderwijs. Van alle hbo'ers volgen kuo-afgestudeerden met 20% het minst vaak bijscholing. Achteraf bezien, zou 64% van de afgestudeerden van het kuo opnieuw voor dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool kiezen.

## 3 Ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie in de jaren negentig

### 3.1 Ontwikkeling van de kans op werk

Dit hoofdstuk geeft een beeld van de ontwikkelingen in de transitie van hogeschool naar werk over de afgelopen negen jaar. Dit gebeurt aan de hand van de ontwikkelingen met betrekking tot achtereenvolgens de kans op werk, de zekerheid van het werk, de aansluiting opleiding-werk en de beloning. Voor een typering van de verwachte arbeidsmarktperspectieven van hbo-opleidingen voor de komende vier jaar wordt verwezen naar bijlage 1.

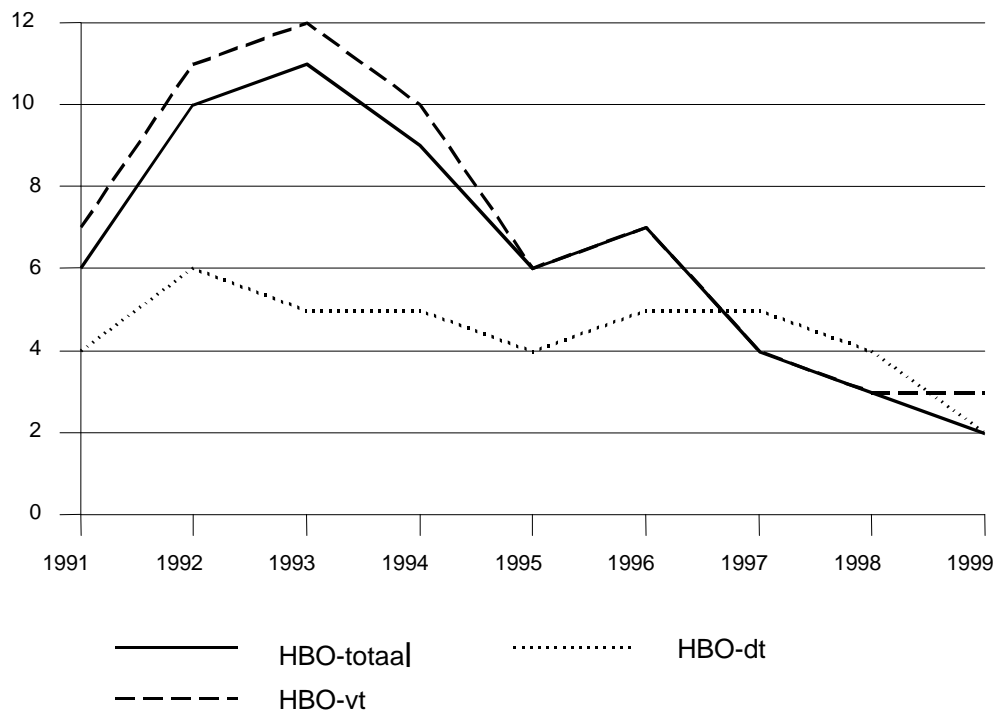
De ontwikkeling van de kans op werk over de afgelopen negen jaar wordt in deze paragraaf geschetst aan de hand van de ontwikkeling van het procentuele aandeel van afgestudeerden die behoren tot de werkloze beroepsbevolking. Grafiek 3.1 toont de ontwikkeling van de werkloosheid in de afgelopen negen jaar voor het totale hbo, het deeltijd-hbo en het voltijd-hbo.

Bij de ontwikkeling van de werkloosheid dient te worden bedacht dat de eerste helft van de jaren negentig minder gunstige omstandigheden bood om de arbeidsmarkt te betreden dan de tweede helft van de jaren negentig. In de eerste helft van de negentiger jaren werd de gemiddelde jaarlijkse groei van het aantal baanopeningen voor nieuwkomers overtroffen door de omvangrijke gemiddelde jaarlijkse groei van het aantal afgestudeerden. De tweede helft van de jaren negentig werd gekenmerkt door aan de ene kant een verdere toename van zowel de groei van de werkgelegenheid als de arbeidsmarkttuitstroom van werkenden en aan de andere kant een teruglopende instroom van afgestudeerden op de arbeidsmarkt (ROA, 1997, blz. v).

Bovengeschetste algemene ontwikkelingen wijzen op een sterke omslag in de landelijke arbeidsmarktsituatie in de loop van de jaren negentig, die onder meer in de ontwikkeling van de werkloosheid onder afgestudeerden van het hbo tot uiting is gekomen. Zo laat grafiek 3.1 zien dat tot en met 1993 de werkloosheid fors is gestegen. Daarna vertoont de werkloosheid een continue dalende trend. De trendonderbreking van 1996 hangt samen met een wijziging in de definitie van de werkloosheid. Tot dat jaar gold namelijk als eis dat werklozen bij het arbeidsbureau moesten zijn geregistreerd. Vanaf 1996 is deze eis van registratie losgelaten.

Nieuwkomers op de arbeidsmarkt reageren sterker op veranderingen in de arbeidsmarktsituatie dan de zittende beroepsbevolking. Dit verklaart waarom afgestudeerden van het voltijd-hbo wat de werkloosheid betreft arbeidsmarktgevoeliger reageren dan afgestudeerden van het deeltijd-hbo, die vaak al een baan tijdens studie hebben en dus al tot het reeds werkzame deel van de beroepsbevolking behoren. Met uitzondering van 1997 en 1998 was de werkloosheid onder afgestudeerden van deeltijdopleidingen systematisch lager dan onder afgestudeerden van voltijdopleidingen.

*Grafiek 3.1*  
Ontwikkeling werkloosheid, 1991-1999 (op hele % afgerond)



Tabel 3.1 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het werkloosheidspercentage voor achtereenvolgens het voltijd- en deeltijd-hbo, en binnen het voltijd-hbo voor de zeven opleidingssectoren. Als algemeen beeld komt naar voren dat de verschillen in werkloosheid tussen de opleidingssectoren vaak aanzienlijk zijn geweest, zowel wat de absolute hoogte als de omvang van de fluctuaties betreft. De krapte op de arbeidsmarkt van de laatste drie jaar heeft er overigens toe geleid dat verschillen in werkloosheid tussen opleidingssectoren beduidend kleiner zijn geworden. Dit laat onverlet dat de werkloosheid steeds het hoogst is geweest onder afgestudeerden van het kuo, die ook bij de huidige krapte op de arbeidsmarkt een relatief grote kans hebben om werkloos te zijn.

Tabel 3.1  
Werkloosheid\* op enquêtemoment, 1991-1999 (%)

	% werkloos								
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
hbo-tot	6	10	11	9	6	7	4	3	2
hbo-dt	4	6	5	5	4	5	5	4	2
hbo-vt	7	11	12	10	6	7	4	3	3
hao-vt	8	10	11	9	9	9	5	4	2
hpo-vt	6	11	7	8	7	8	5	4	2
hto-vt	7	12	16	14	7	6	3	2	2
heo-vt	5	9	11	8	5	4	3	2	2
hgzo-vt	3	7	7	7	3	5	4	2	3
hsao-vt	8	11	14	9	8	9	7	5	4
kuo-vt	20	23	18	17	12	18	9	11	15

\* Inclusief werkenden <12 uur per week.

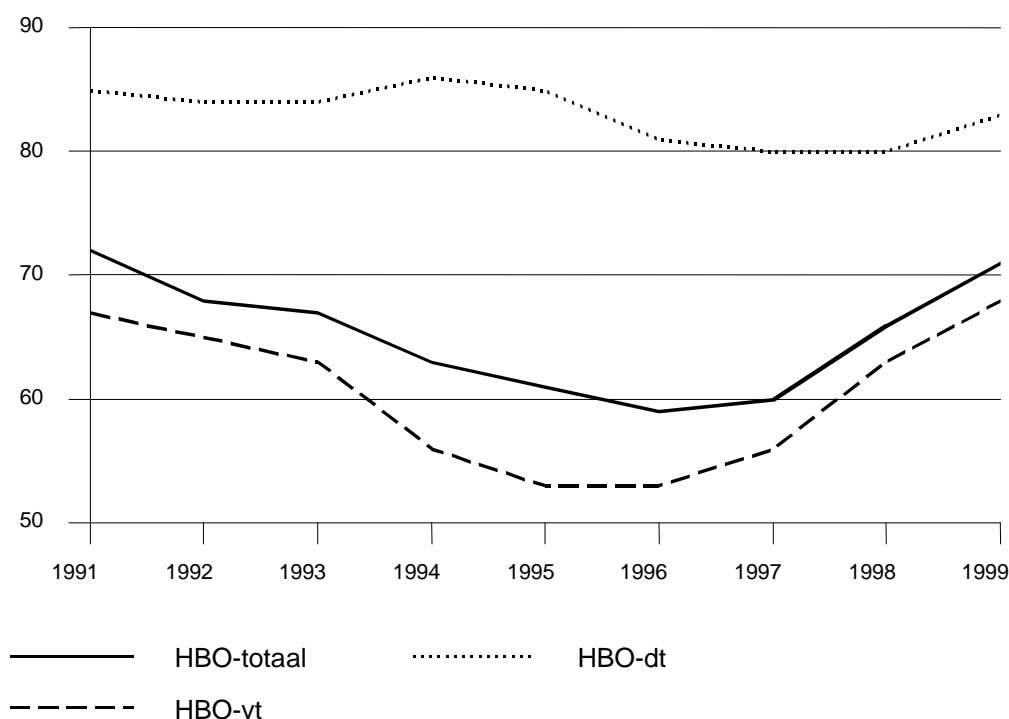
### 3.2 Ontwikkeling van de werkzekerheid

Deze paragraaf schetst de ontwikkeling van de werkzekerheid aan de hand van de ontwikkeling van het procentuele aandeel van betaald-werkende afgestudeerden met een vaste aanstelling. Grafiek 3.2 toont de ontwikkeling van de werkzekerheid in de afgelopen negen jaar voor het hbo als geheel, het deeltijd-hbo en het voltijd-hbo.

De eerder vermelde omslag in de landelijke arbeidsmarktsituatie in de loop van de jaren negentig, is niet alleen tot uiting gekomen in de ontwikkeling van de kans op werk maar ook in het verloop van de zekerheid van het werk van afgestudeerde hbo'ers. Grafiek 3.2 laat zien dat in de eerste helft van de jaren negentig, toen de groei van het aantal baanopeningen voor nieuwkomers teniet werd gedaan door de omvangrijke groei van het aantal afgestudeerden, een trend naar toenemende 'flexibilisering' is opgetreden: het percentage hbo'ers met een vaste aanstelling daalde in deze periode gestaag. Dit verschijnsel bleef overigens beperkt tot afgestudeerden van voltijd hbo-opleidingen. Voor het deeltijd-hbo bleef het percentage constant op een hoger niveau. Dit duidt erop dat nieuwkomers op de arbeidsmarkt sterker reageren op veranderingen in de arbeidsmarktsituatie dan de zittende beroepsbevolking c.q. dat afgestudeerden van het voltijd-hbo arbeidsmarktgevoeliger reageren dan afgestudeerden van het deeltijd-hbo, die vaak al een baan tijdens studie hebben en dus al tot het reeds werkzame deel van de beroepsbevolking behoren. Als gevolg van de zeer krappe arbeidsmarkt van de laatste jaren is een duidelijke kentering zichtbaar geworden: het percentage voltijd-hbo'ers met een vaste baan stijgt fors en gestaag. Het lijkt alsof de toenemende krapte op de arbeidsmarkt ertoe leidt dat werkgevers vaker een vaste aanstelling moeten bieden om aan voldoende personeel te komen. Het afgelopen jaar is ook het percentage deeltijd-hbo'ers met een vaste aanstelling (licht) toegenomen.

Grafiek 3.2

Ontwikkeling werkzekerheid, 1991-1999 (% met vaste aanstelling)



Het beeld dat in grafiek 3.2 naar voren komt, wordt bevestigd en genuanceerd door de cijfers per sector in tabel 3.2. Alle sectoren laten eerst een daling en daarna een stijging zien. Interessant daarbij is dat het keerpunt tamelijk sterk varieert per sector: 1995: hto, 1996: heo, 1997: hao en tenslotte pas in 1998: hpo, hgzo, hsao en kuo. Het lijkt alsof bij toenemende krapte op de arbeidsmarkt, werkgevers er vooral bij

afgestudeerden van relatief sterk conjunctuurgevoelige opleidingssectoren als het hto en heo sneller toe overgaan om hen een vaste aanstelling aan te bieden, teneinde zo de werving van voldoende personeel veilig te stellen.

Tabel 3.2  
Werkenden met een vaste aanstelling, 1991-1999 (%)

	% met vast werk							1998	1999
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997		
hbo-tot	72	68	67	63	61	59	60	66	71
hbo-dt	85	84	84	86	85	81	80	80	83
hbo-vt	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>63</b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>63</b>	<b>68</b>
hao-vt	61	56	53	47	45	43	49	56	56
hpo-vt	50	51	57	55	49	45	45	57	67
hto-vt	73	63	59	50	52	55	59	67	71
heo-vt	71	67	65	56	56	58	60	67	72
hgzo-vt	72	75	72	68	64	66	65	68	74
hsao-vt	67	62	64	59	52	47	47	55	58
kuo-vt	55	47	56	54	48	47	43	47	51

### 3.3 Ontwikkeling van de aansluiting opleiding-werk

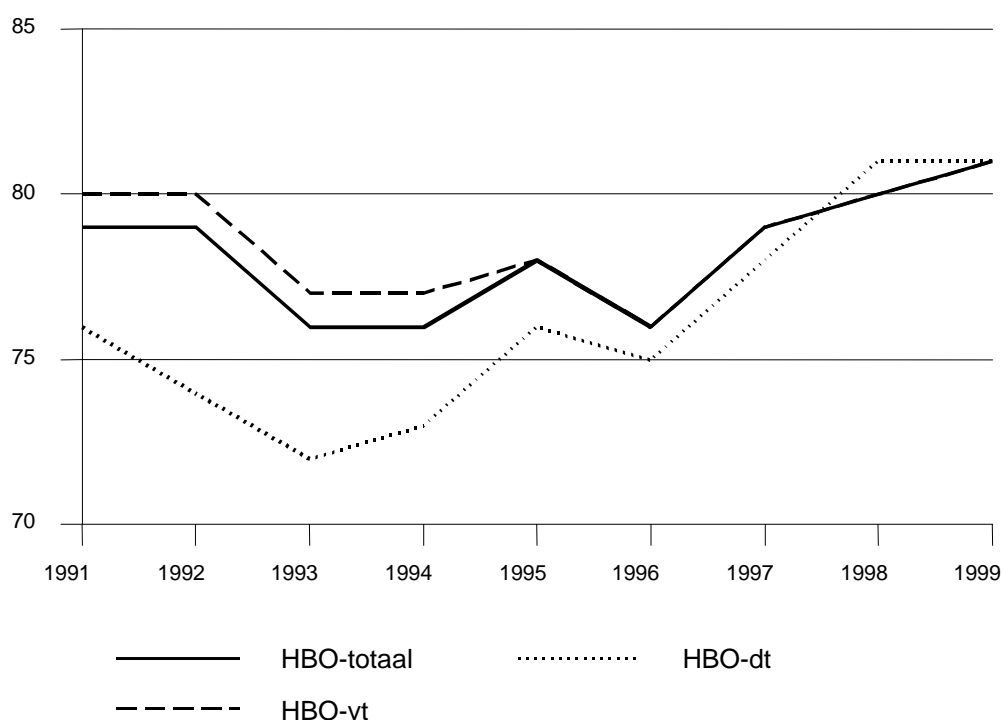
Deze paragraaf geeft een beeld van de ontwikkelingen in de aansluiting opleiding-werk over de afgelopen negen jaar. Dit gebeurt aan de hand van de ontwikkeling van de aansluiting tussen de gevolgde hbo-opleiding en het uitgeoefende werk naar achtereenvolgens niveau en richting.

#### *Aansluiting naar opleidingsniveau*

Eerder is aangegeven dat zich in de loop van de jaren negentig een sterke omslag in de landelijke arbeidsmarktsituatie heeft voltrokken, die tot uiting is gekomen in de ontwikkeling van de kans op werk en zekerheid van het werk van hbo-afgestudeerden. Ook de ontwikkeling van de aansluiting opleiding-werk naar niveau van hbo-afgestudeerden heeft in de jaren negentig een kentering te zien gegeven, zij het pas laat in de jaren negentig. Grafiek 3.3 geeft hiervan een beeld.

Zowel bij afgestudeerden van het voltijd-hbo als bij afgestudeerden van het deeltijd-hbo laat de ontwikkeling van het niveau van het werk tot 1997 een wisselend verloop zien. Vanaf 1996 neemt het aandeel van niveau-passend werk toe bij zowel afgestudeerden van het voltijd-hbo als afgestudeerden van het deeltijd-hbo, hoewel bij afgestudeerden van deeltijddopleidingen het laatste jaar een stabilisatie is opgetreden in het aandeel van niveau-passend werk. Zowel bij het voltijd-hbo als bij het deeltijd-hbo ligt het aandeel van afgestudeerden met werk dat past bij hun opleidingsniveau thans boven het niveau van 1991 en 1992.

Grafiek 3.3  
Ontwikkeling aansluiting werk-opleidingsniveau, 1991-1999 (% minimaal hbo-niveau vereist)



Tabel 3.3 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het niveau van het werk voor achtereenvolgens het voltijd- en deeltijd-hbo, en binnen het voltijd-hbo voor de zeven opleidingssectoren. Het algemeen beeld is dat er aanzienlijke verschillen tussen de opleidingssectoren zijn, zowel wat de absolute hoogte als de omvang van de fluctuaties betreft. Bij alle opleidingssectoren, behoudens het hto en heo, fluctueert het aandeel van afgestudeerden met werk dat aansluit bij hun opleidingsniveau gedurende de gehele periode.

Tabel 3.3  
Werkenden met een baan op minimaal hbo-niveau, 1991-1999 (%)

	% met baan op minimaal hbo-niveau								
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
hbo-tot	79	79	76	76	78	76	79	80	81
hbo-dt	76	74	72	73	76	75	78	81	81
hbo-vt	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>76</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>81</b>
hao-vt	x	x	75	67	69	67	70	80	78
hpo-vt	82	86	88	90	89	84	87	90	88
hto-vt	87	87	81	81	84	81	84	85	86
heo-vt	81	79	73	74	74	76	78	78	81
hgzo-vt	80	79	81	81	84	82	82	85	82
hsao-vt	60	56	61	60	61	58	64	65	63
kuo-vt	71	80	82	78	72	63	69	65	68

x Geen cijfer beschikbaar.

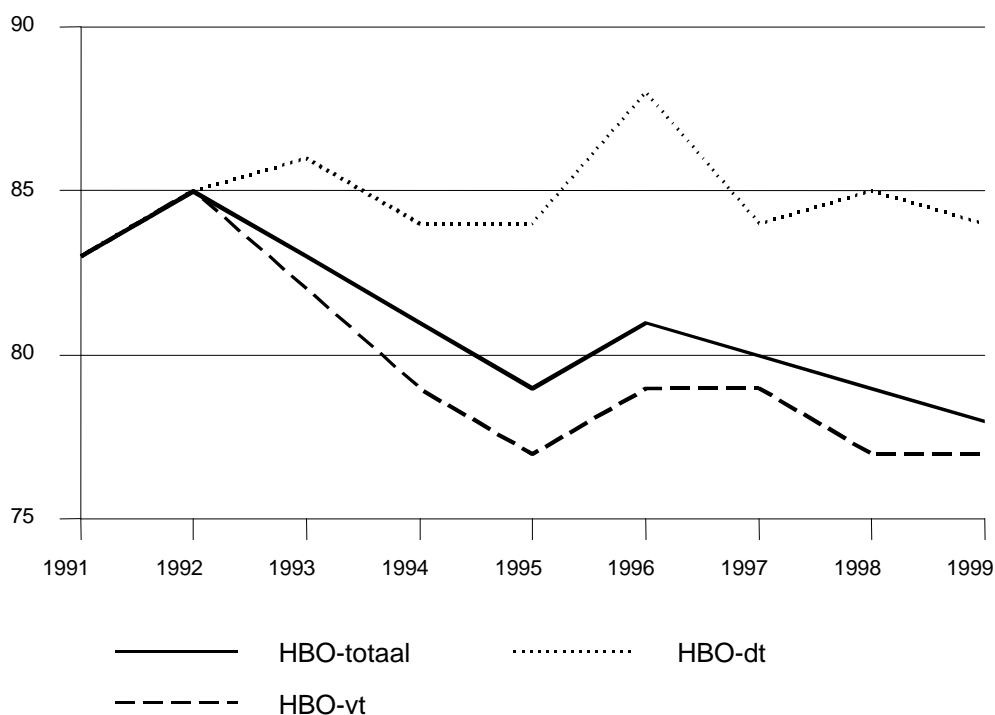
Bij afgestudeerden van het hto laat de ontwikkeling van het niveau van het werk tot en met 1996 een wisselend verloop zien. Vanaf dat jaar neemt het aandeel van niveau-passend werk bij deze afgestudeerden gestaag toe. Bij het heo daalde het aandeel van afgestudeerden met niveau-passend werk tussen 1991 en 1993, waarna het gedurende twee jaar gelijk bleef. De in 1996 ingezette stijging heeft zich het afgelopen jaar voortgezet.

*Aansluiting naar opleidingsrichting*

Grafiek 3.4 toont de ontwikkeling over de afgelopen negen jaar van de aansluiting naar richting tussen de gevolgde hbo-opleiding en het uitgeoefende werk. De grafiek laat zien dat tussen 1992 en 1995 steeds meer afgestudeerden van het voltijd-hbo buiten de eigen vakrichting gingen werken. In 1996 leek hierin een kentering te komen. Echter, in de afgelopen twee jaar is het aandeel van afgestudeerden van voltijddopleidingen met werk binnen de eigen vakrichting weer komen te liggen op het lage niveau van 1995. Dit duidt er al op dat de aansluiting naar richting tweeledig geïnterpreteerd kan worden. Enerzijds duidt het op benutting of onderbenutting van (vak-) specifieke kwalificaties die in de opleiding verworven zijn. Het feit dat men een baan binnen de opleidingsrichting verwerft, is in dat geval gunstig. Anderzijds kan het werken in een baan waarvoor de eigen opleidingsrichting niet is vereist ook wijzen op brede inzetbaarheid, zeker wanneer dit een baan op hbo-niveau betreft. Met een toenemend belang van generieke competenties en een vervaging van de grenzen tussen beroepen, kan dit als positief worden geïnterpreteerd. Hoe het ook zij, in de beschouwde periode is het aandeel van afgestudeerden met werk in de eigen vakrichting bij het deeltijd-hbo blijven schommelen rond 85%.

Grafiek 3.4

Ontwikkeling aansluiting werk-opleidingsrichting, 1991-1999 (% eigen/verwante richting vereist)



De cijfers in tabel 3.4 laten zien dat het aandeel van afgestudeerden met werk dat aansluit bij hun opleidingsrichting bij alle opleidingssectoren, behoudens het hao, hpo en heo, gedurende de gehele periode is blijven fluctueren. Bij het hao zijn de afgelopen drie jaar steeds meer afgestudeerden binnen de eigen vakrichting gaan werken; bij afgestudeerden van het hpo is dit de afgelopen vier jaar het geval. Bij het heo, daarentegen, zijn de afgelopen vier jaar steeds meer afgestudeerden buiten de eigen vakrichting gaan werken.

Tabel 3.4

Werkenden met een baan waarvoor de eigen of verwante opleidingsrichting werd vereist, 1991-1999 (%)

% met baan in eigen/verwante richting



	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
hbo-tot	83	85	83	81	79	81	80	79	78
hbo-dt	83	85	86	84	84	88	84	85	84
hbo-vt	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>82</b>	<b>79</b>	<b>77</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>77</b>	<b>77</b>
hbo-vt	*	85	77	76	63	74	74	75	78
hpo-vt	81	82	88	87	85	83	84	85	86
hto-vt	89	90	84	83	82	83	84	81	81
heo-vt	72	73	71	68	67	72	71	67	65
hgzo-vt	92	94	95	93	92	94	93	92	93
hsao-vt	84	84	83	83	76	79	75	76	73
kuo-vt	74	80	82	74	76	71	71	67	71

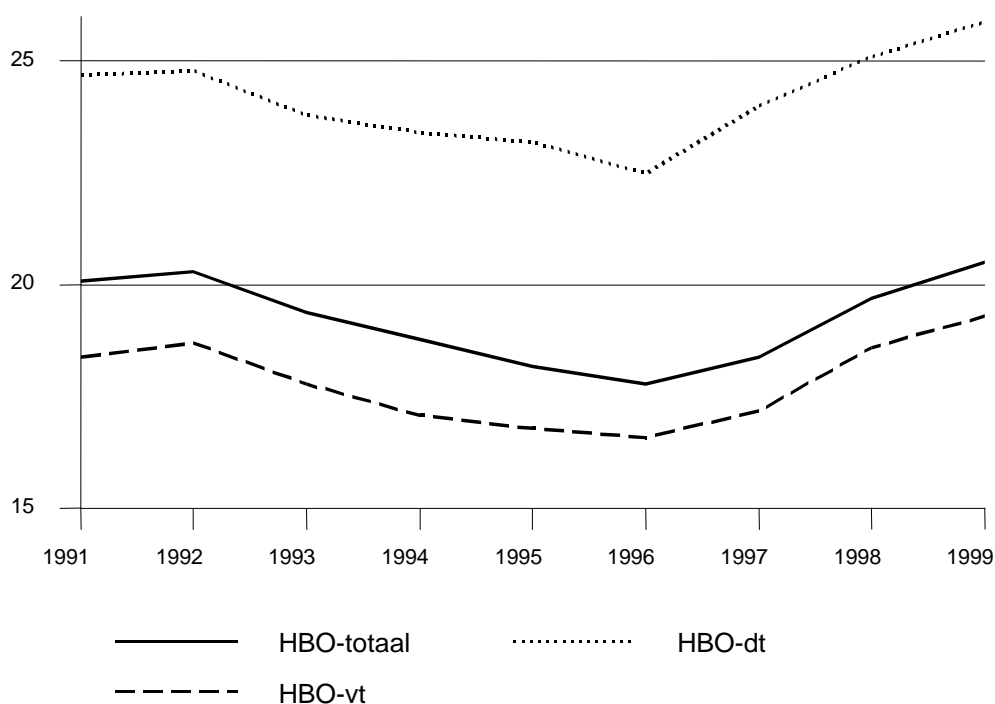
\* Geen cijfer beschikbaar.

### 3.4 Ontwikkeling van de beloning

De in grafiek 3.5 en tabel 3.5 gepresenteerde uurlonen van hbo-afgestudeerden betreffen reële lonen. Dat wil zeggen nominale lonen die zijn gecorrigeerd op basis van de ontwikkeling van het prijsindexcijfer voor gezinsconsumptie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (op basis van 1990 consumentenprijzen).

Grafiek 3.5

Ontwikkeling beloning, 1991-1999 (gemiddeld bruto uurloon in 1990 - guldens)



Grafiek 3.5 toont dat de eerder aangegeven omslag in de landelijke arbeidsmarktsituatie ook in de ontwikkeling van de reële (voor inflatie gecorrigeerde) lonen tot een kentering heeft geleid. In 1992 stegen de reële lonen van afgestudeerde hbo'ers nog licht. Tussen 1992 en 1993 kwam een vrij abrupte verandering hierin: vanaf 1992 zijn de nominale lonen min of meer gelijk gebleven, waardoor de reële lonen een forse daling lieten zien. In 1996, het dieptepunt wat beloning betreft, verdienden beginnende afgestudeerden van het hbo gemiddeld slechts 88% van het reële loon in 1992. Vanaf 1996 stijgen de reële lonen van beginnende hbo'ers gestaag. Dit geldt voor zowel afgestudeerden van het voltijd-hbo als afgestudeerden van deeltijdopleidingen.

Tabel 3.5 laat zien dat alle opleidingssectoren een overeenkomstige loonontwikkeling te zien geven als eerder voor het totale hbo is geschetst. Bij alle opleidingssectoren, behoudens het kuo, zijn de reële lonen het afgelopen jaar verder toegenomen.

*Tabel 3.5*  
Gemiddeld reëel bruto uurloon (in 1990 prijzen) van werkenden (excl. nevenfuncties), 1991-1999 (gulden)

	Gemiddelde (in gulden; 1990 prijzen)								
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
hbo-tot	20,10	20,30	19,40	18,80	18,20	17,80	18,40	19,70	20,50
hbo-dt	24,70	24,80	23,80	23,40	23,20	22,50	24,00	25,10	25,90
hbo-vt	<b>18,40</b>	<b>18,70</b>	<b>17,80</b>	<b>17,10</b>	<b>16,80</b>	<b>16,60</b>	<b>17,20</b>	<b>18,60</b>	<b>19,30</b>
hbo-vt	17,80	17,50	17,20	16,30	16,00	15,90	16,40	17,60	18,30
hpo-vt	17,50	16,80	16,30	16,40	16,80	16,60	18,10	19,10	20,90
hto-vt	18,70	18,70	17,80	17,00	16,90	17,00	17,40	18,80	18,90
heo-vt	18,00	18,40	17,40	16,50	16,20	16,60	16,80	18,10	18,80
hgzo-vt	19,90	21,00	19,30	19,20	18,80	17,80	18,00	19,60	21,00
hsao-vt	17,80	17,80	18,00	17,50	16,50	16,30	17,00	18,00	18,90
kuo-vt	20,10	20,70	18,60	17,40	17,00	15,50	15,50	18,60	18,10

## Resumé

De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden heeft in de loop van de jaren negentig een ontwikkeling te zien gegeven van ruimte naar krapte. Zo laat de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hbo zien dat:

- \* de werkloosheid na de piek van 1993 snel en gestaag daalt;
- \* de werkzekerheid, na tot 1996 gestaag te zijn gedaald, de laatste drie jaar flink toeneemt;
- \* het aandeel van niveau-passend werk de laatste drie jaar flink stijgt;
- \* de reële lonen, na eerst te zijn gedaald, de laatste drie jaar fors stijgen.

Het lijkt erop dat kenmerken van werk zich met enige vertraging aanpassen aan veranderingen in de kans op werk. Pas vanaf 1996 is een duidelijke verbetering zichtbaar in termen van vaste aanstellingen, werk op eigen niveau en uurloon. De ontwikkeling van de aansluiting van het werk naar opleidingsrichting lijkt zich in veel mindere mate aan te passen aan de ontwikkeling van de kans op werk. Wellicht speelt hier een rol dat de grenzen tussen beroepen steeds vager worden.

Afgestudeerden van het deeltijd-hbo lijken minder direct te worden beïnvloed door veranderingen in de algemene arbeidsmarktsituatie dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Dit heeft vrijwel zeker te maken met het gegeven dat veel deeltijders al een baan hebben tijdens hun opleiding. Zo is de werkloosheid onder afgestudeerden van deeltijdopleidingen tot 1998 nagenoeg gelijk gebleven en is de zekerheid van hun werk veel minder aan veranderingen onderhevig geweest dan bij afgestudeerden van het voltijd-hbo. Dit laat onverlet dat de omslag in de landelijke arbeidsmarktsituatie wel indirect gevolgen heeft gehad voor afgestudeerden van deeltijdopleidingen, en wel voor hun beloning en het niveau van hun werk. Zo laat de ontwikkeling van de lonen van afgestudeerden van het deeltijd-hbo een zelfde patroon zien als bij afgestudeerden van voltijdopleidingen, maar dan op een hoger niveau. Bovendien hebben afgestudeerden van deeltijdopleidingen - met de toenemende krapte op de arbeidsmarkt - hun aanvankelijke achterstand op afgestudeerden van voltijdopleidingen wat de aansluiting van het werk op het opleidingsniveau betreft, weten goed te maken.





## 4 Leerwegen naar het hbo

### 4.1 Inleiding

In het Nederlandse onderwijssysteem vormt de havo de 'koninklijke' leerroute naar het hbo. Andere leerwegen die afwijken van deze leerroute zijn weliswaar mogelijk, maar kunnen vanwege hun langere duur en vanuit het oogpunt van het onderwijssysteem als minder efficiënt worden beschouwd. In dit thema-hoofdstuk, gebaseerd op data uit de HBO-Monitor 1998, wordt nagegaan in hoeverre de verschillende leerwegen naar het hbo vanuit het oogpunt van individuen rendabel zijn op de arbeidsmarkt. Het individuele rendement wordt daarbij afgelezen aan de hand van het verdiende loon en de bereikte beroepsstatus ongeveer anderhalf jaar na intrede op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt met name onderzocht of bepaalde achterstandsgroepen (zoals leerlingen uit lagere sociale milieus en allochtone leerlingen) meer gebruik maken van andere leerwegen dan havo-hbo. Indien dit het geval is, kunnen deze andere leerwegen dan wel als minder efficiënt worden bestempeld, maar vanuit het perspectief van deze individuen zijn deze andere en langere leerwegen dan wel degelijk doelmatig.

Zoals boven reeds is aangegeven, worden twee indicatoren onderscheiden om het rendement van leerwegen vast te stellen. Als eerste wordt gekeken naar de beloning van afgestudeerden. De beloning wordt vastgesteld aan de hand van het verdiende bruto-uurloon in de uitgeoefende hoofdfunctie. Dit is inclusief toeslagen voor ploegendienst, fooien en provisie, maar exclusief inkomen uit overwerk, vakantiegeld, 13<sup>e</sup> maand en uitkering. Daarnaast wordt gekeken naar het beroepsprestige van de baan waarin men werkzaam is als maatstaf voor sociale status. Hiertoe wordt de voor Nederland ontwikkelde beroepsprestigeschaal van Ultee en Sixma gebruikt (Sixma & Ultee, 1983).

Bij het definiëren van leerwegen naar het hbo wordt als referentiekader de directe leerweg van de havo naar het hbo gehanteerd. In het huidige onderwijssysteem kan de havo als de direct aansluitende vooropleiding voor het hbo worden beschouwd (net zoals het vwo de direct aansluitende vooropleiding voor het wo is). Andere leerwegen worden daartegen afgezet. Binnen deze andere leerwegen kan een onderscheid worden gemaakt tussen minder efficiënte leerwegen en stapeltrajecten. Voor de instroom in het hbo worden twee andere leerwegen onderscheiden: vwo-hbo (als minder efficiënte leerweg) en mbo-hbo (als stapeltraject). Om rekening te houden met eerdere (ongemeten) keuzen in de onderwijsloopbaan, die samen (kunnen) hangen met de leerweg naar het hbo, is de variabele leeftijd in de analyse opgenomen. Als bovengrens is 35 jaar gekozen.

Om te bepalen in hoeverre de keuze voor een leerweg samenhangt met individuele achtergrondkenmerken, is rekening gehouden met de effecten van sociale herkomst, etniciteit en geslacht. De sociale herkomst van afgestudeerden is gemeten aan de hand van het hoogst bereikte opleidingsniveau van de vader. Etniciteit is vastgesteld door een onderscheid te maken tussen allochtonen en autochtonen. Een allochtoon is óf iemand die zelf en van wie tenminste één van de ouders in het buitenland is geboren óf iemand van wie beide ouders in het buitenland zijn geboren. Landen die tot het buitenland worden gerekend, zijn landen die worden genoemd in de toenmalige Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen (WBEAA). Verschillen tussen mannen en vrouwen worden zichtbaar gemaakt door het effect van het kenmerk geslacht te schatten. Tot slot is rekening gehouden met rendementsverschillen tussen opleidingsrichtingen door de gevolgde opleidingssector in de analyse

op te nemen. Een statistische beschrijving van de in analyse gebruikte variabelen is te vinden in tabel 4.1. De cijfers in de tabel betreffen ongewogen data uit meting 1998. Deze kunnen bijgevolg afwijken van de in de rapportage HBO-Monitor 1998 gepresenteerde gegevens, die zijn gebaseerd op gewogen data.

*Tabel 4.1.*  
Beschrijving van de in de analyse gebruikte variabelen

Variabelen	%	gemiddelde	standaardafwijking
Bruto uurloon		22,3	6,8
Beroepsprestige		57,4	8,8
Leerweg			
havo-hbo	41		
vwo-hbo	30		
mbo-hbo	29		
Leeftijd		24,9	1,8
Opleidingsniveau vader		4,6	2,3
Etniciteit			
allochtoon	2		
Sekse			
vrouw	55		
Opleidingssector			
hao	6		
hto	24		
heo	30		
hgzo	10		
hsao	14		
hpo	12		
kuo	4		

## 4.2. Keuze van leerwegen

Voorafgaand aan de analyse van het rendement van leerwegen wordt nagegaan in hoeverre de keuze voor een bepaalde leerweg samenhangt met achtergrondkenmerken van afgestudeerden. Hiertoe is een multinomiale logit analyse uitgevoerd, waarbij de kans op het volgen van een indirecte leerweg (vwo-hbo dan wel mbo-hbo) in verhouding staat tot de kans op het volgen van de directe leerweg havo-hbo. In tabel 4.2 staan de resultaten van deze multinomiale logit analyse weergegeven.

Tabel 4.2

Multinomiale logit analyse van de keuze van leerwegen

Leerweg	vwo-hbo <sup>a</sup>	mbo-hbo <sup>a</sup>
Constante	-3,555**	-7,037**
Leeftijd	0,130**	0,301**
Opleidingsniveau vader	-0,009	-0,100**
Etniciteit		
autochtoon	ref.	ref.
allochtoon	-0,090	-0,333*
Sekse		
man	ref.	ref.
vrouw	-0,004	-0,443**
Opleidingssector		
hao	ref.	ref.
hto	0,270*	0,265*
heo	0,752**	0,109
hgzo	-0,270*	-0,592**
hsao	-0,464**	-0,078
hpo	-0,852**	-0,980**
kuo	0,047	-0,769**
Model $\chi^2$	1667,159**	
Df	20	
Pseudo $R^2$	0,163	
N	10.137	

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$  (de kans dat het gevonden effect op toeval berust, is kleiner dan 5% respectievelijk 1%)<sup>a</sup> ten opzichte van havo-hbo

Allereerst blijkt dat afgestudeerden van het hbo, die deze opleiding via een indirecte leerweg zijn ingestroomd, ouder zijn dan afgestudeerden die via de kortste route - dus rechtstreeks vanuit de havo - naar het hbo zijn gegaan. Instromers vanuit het mbo zijn gemiddeld het oudst. Daarnaast komt naar voren dat afgestudeerden uit lagere sociale milieus, hier afgemeten aan het hoogst bereikte opleidingsniveau van de vader, vaker indirect (via het mbo) een hbo-opleiding gaan volgen dan afgestudeerden uit hogere sociale strata. Verder toont tabel 4.2 dat vrouwen en allochtonen significant minder vaak vanuit het mbo naar het hbo zijn doorgestroomd dan mannen en autochtonen. Voor allochtonen is de geschatte kans bijna 30 procent kleiner dan voor autochtonen. Voor vrouwen is deze kans zelfs ruim een derde kleiner dan voor mannen. Beide effecten zijn overigens gecorrigeerd voor het feit dat de frequentie voor de keuze van de leerweg mbo-hbo verschilt tussen opleidingsrichtingen. Deze leerweg, als afwijking van de havo als 'koninklijke' leerroute, komt het meest voor bij individuen die een hbo-opleiding in de sectoren hto, heo of hao hebben gevolgd. Afgestudeerden van het hpo, kuo en hgzo zijn het minst vaak afkomstig vanuit het mbo. De verklaring voor deze verschillen kan gelegen zijn in het feit dat voor eerstgenoemde opleidingssectoren wel equivalenten op mbo-niveau bestaan, maar voor de laatstgenoemde sectoren niet. Toch is deze bewering niet geheel sluitend, want ook bij de leerweg vwo-hbo vinden we in grote lijnen vergelijkbare verschillen tussen hbo-opleidingssectoren.

### 4.3 Rendement van leerwegen

Om het rendement van leerwegen te bepalen wordt gebruik gemaakt van lineaire regressie-analyse. Zoals eerder is gezegd, vormen het bruto-uurloon en het beroepsprestige de afhankelijke variabelen. Er worden afzonderlijk twee modellen geschat. Het eerste model schat de effecten van leerwegen op het verdiende bruto-uurloon respectievelijk het bereikte beroepsprestige. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de eerder genoemde achtergrondkenmerken. In het tweede model is dat wel het geval. Dit model schat de effecten van leerwegen opnieuw, maar nu na controle voor de invloed van de verschillende achtergrondkenmerken.

#### *Rendement in termen van beloning*

Het financieel-economisch rendement van leerwegen voor individuen wordt duidelijk als we kijken naar tabel 4.3. In deze tabel is weergegeven in hoeverre de beloning van afgestudeerden die via een indirecte leerweg een diploma in het hbo hebben behaald afwijkt van degenen die via de 'koninklijke' leerroute het hbo gediplomeerd hebben verlaten.

*Tabel 4.3*  
Lineaire regressie-analyse van het bruto uurloon

	Model 1	Model 2
Constante	3,070**	2,621**
Leerweg		
havo-hbo	ref.	ref.
vwo-hbo	0,007	0,008
mbo-hbo	-0,001	-0,021**
Leeftijd		0,017**
Opleidingsniveau vader		0,003**
Etniciteit		
autochtoon		ref.
allochtoon		0,005
Sekse		
man		ref.
vrouw		-0,051**
Opleidingssector		
hao		ref.
hto		0,048**
heo		0,030**
hgzo		0,086**
hsao		0,035**
hpo		0,109**
kuo		-0,041*
F-waarde	0,975	33,646**
Df	2	12
Aangepaste $R^2$	0,000	0,037
N	10.137	10.137

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$  (de kans dat het gevonden effect op toeval berust, is kleiner dan 5% respectievelijk 1%)

Uit de resultaten blijkt dat er in eerste instantie geen significante verschillen bestaan tussen de verschillende leerwegen (zie model 1). Afgestudeerden die via het vwo of mbo een hbo-opleiding zijn gaan volgen, verdienen hetzelfde bruto-uurloon als afgestudeerden die rechtstreeks van de havo naar het hbo zijn gegaan. De in de analyse opgenomen achtergrondkenmerken (behoudens etniciteit) hebben wel een



significant effect op de beloning van afgestudeerde hbo'ers (model 2). In de eerste plaats valt op dat oudere afgestudeerden aanzienlijk meer verdienen dan jongere afgestudeerden. Waarschijnlijk duidt dit leeftijdseffect op een werkervaringseffect. In de tweede plaats heeft het opleidingsniveau van de vader een licht positieve invloed op het verdiende bruto-uurloon van afgestudeerden. Klaarblijkelijk geven mensen uit de hogere lagen van de samenleving hun kinderen hulpbronnen mee die de toegang tot de hogere beroepsgroepen – en daarmee de hogere inkomens – verschaffen. In de derde plaats komt het bekende beeld naar voren dat vrouwen minder verdienen dan mannen. Het geschatte inkomensverschil bedraagt vijf procent in het nadeel van vrouwen. Zowel werknemers als werkgevers zijn debet aan dit verschil. Enerzijds kunnen jonge vrouwelijke werknemers zich over het algemeen minder goed inspannen voor hun beroeps carrière en daarmee hun inkomen dan jonge mannelijke werknemers, gezien hun vooruitzicht dat zij als vrouw in een latere levensfase (nog altijd) vaak zorgtaken en beroepsarbeid moeten combineren (Hooghiemstra & Niphuis-Nell, 1993). Ook werkgevers zijn minder snel bereid om in de vorm van een hoge beloning te investeren in vrouwen, vanwege de verwachting dat vrouwen zich eerder uit het arbeidsproces terugtrekken dan mannen. Bovendien kan er sprake zijn van (statistische) discriminatie door werkgevers. In de vierde plaats blijkt uit tabel 4.3 dat de gevolgde opleidingssector relevant is voor de beloning van afgestudeerde hbo'ers. Afgestudeerden kuo verdienen door de bank genomen het minst. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat kunstenaars vaak betaald werk hebben dat vakinhoudelijk gezien weinig samenhang vertoont met hun opleiding, maar voornamelijk dient om het leven als kunstenaar te kunnen bekostigen (Van der Linden & Ramaekers, 1998). Ook afgestudeerden van het hbo verdienen relatief weinig. Het bruto-uurloon is daarentegen het hoogst onder hen die een opleiding in de sector hpo of hgzo hebben gevolgd.

Daarnaast blijkt uit model 2 dat, zodra er rekening wordt gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken tussen afgestudeerden, de leerweg mbo-hbo een gering, maar significant negatief rendement oplevert. De geschatte coëfficiënt van  $-0,021$  impliceert dat deze groep van afgestudeerden ongeveer twee procent minder verdient dan afgestudeerden die vanuit de havo in het hbo zijn ingestroomd. Klaarblijkelijk treden sommige achtergrondkenmerken als 'suppressor' variabelen op, die het oorspronkelijke verband tussen de leerweg mbo-hbo en het bruto-uurloon onderdrukken. Als we de bevindingen uit de tabellen 4.2 en 4.3 gezamenlijk in ogenschouw nemen, dan is de conclusie dat met name leeftijd en sekse fungeren als suppressor variabelen. De interpretatie voor het onderdrukkende effect van leeftijd kan als volgt worden geformuleerd: oudere afgestudeerden hebben vaker de indirecte leerweg mbo-hbo gevolgd, maar zijn tevens degenen die meer verdienen. Voor de interpretatie van de suppressor variabele sekse geldt dat vrouwen minder verdienen dan mannen, maar vanwege het feit dat zij ook minder vaak de leerweg mbo-hbo volgen, wordt het negatieve verband tussen de leerweg mbo-hbo en beloning onderdrukt.

#### *Rendement in termen van beroepsprestige*

Naast het financieel-economisch rendement van leerwegen kunnen opbrengsten van onderwijstrajecten worden beoordeeld op basis van het bereikte beroepsprestige. Het prestige van een beroep wordt daarbij gedefinieerd als het maatschappelijke aanzien dat het geniet in de samenleving. Tabel 4.4 bevat de resultaten van de analyse van de invloed van leerwegen op het bereikte beroepsprestige van afgestudeerden.

Model 1 laat zien dat, zonder controle voor achtergrondkenmerken, zowel de leerweg vwo-hbo als de leerweg mbo-hbo meer renderen in termen van bereikt beroepsprestige dan de directe leerweg havo-hbo. De verschillen zijn weliswaar significant door het grote aantal respondenten waarop de analyse is gebaseerd, maar nauwelijks relevant. Beide indirecte leerwegen leiden nog niet eens tot één prestige punt extra op een schaal variërend van 13 tot en met 87 punten. Zodra rekening wordt gehouden met verschillende achtergrondkenmerken zien we dat, evenals bij de analyse van het bruto-uurloon, het

stapeltraject mbo-hbo een negatief rendement kent (model 2). Het negatieve effect van deze leerweg komt tevoorschijn na controle voor met name de variabele sekse. De indirecte leerweg mbo-hbo levert minder beroepsprestige op dan de directe leerweg havo-hbo, maar dit verschil wordt tenietgedaan door het feit dat vrouwen in minder prestigieuze beroepen werken dan mannen (het verschil bedraagt ongeveer twee prestigepunten) en bovendien minder vaak de indirecte leerweg mbo-hbo hebben gevolgd dan mannen. Daarnaast volgt uit model 2 dat het milieu van herkomst van invloed is op het bereikte beroepsprestige. Naarmate het opleidingsniveau van de vader hoger is, neemt het prestige van het beroep waarin de hbo'er werkzaam is toe. Verder hangt de hoeveelheid beroepsprestige sterk af van de gevolgde opleidingsrichting. Afgestudeerden in de sectoren hpo en hto zijn werkzaam in banen met het hoogste beroepsprestige; afgestudeerden kuo in banen met het laagste. Het verschil in prestige tussen deze sectoren bedraagt maar liefst 11 punten.

Tabel 4.4  
Lineaire regressie-analyse van het bereikte beroepsprestige

	Model 1	Model 2
Constante	57,020**	55,623**
Leerweg		
havo-hbo	ref.	ref.
vwo-hbo	0,744**	0,201
mbo-hbo	0,553**	-0,481*
Leeftijd		0,069
Opleidingsniveau vader		0,070*
Etniciteit		
autochtoon		ref.
allochtoon		0,842
Sekse		
man		ref.
vrouw		-2,035**
Opleidingssector		
hao		ref.
hto		4,055**
heo		1,620**
hgzo		-3,721**
hsao		-3,394**
hpo		4,677**
kuo		-6,926**
F-waarde	7,039**	190,007**
Df	2	12
Aangepaste R <sup>2</sup>	0,001	0,183
N	10.137	10.137

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$  (de kans dat het gevonden effect op toeval berust, is kleiner dan 5% respectievelijk 1%)

## Resumé

Afgestudeerden uit lagere sociale milieus, mannen en autochtonen gaan vaker via het mbo een hbo-opleiding volgen dan afgestudeerden uit hogere sociale strata, vrouwen en allochtonen. Gezien vanuit het individu rendeert het stapeltraject mbo-hbo iets minder dan de directe leerweg havo-hbo; rendement in de

zin van beloning en beroepsprestige. Afgestudeerden die het stapeltraject mbo-hbo hebben gevolgd verdienen ongeveer 2% bruto minder en hebben iets minder prestigieuze beroepen dan afgestudeerden die vanuit de havo in het hbo zijn ingestroomd.

Wat betekenen deze resultaten voor het beleid? Moet het stapelen worden bevorderd of niet? Een eerste conclusie is dat er verschillen in rendement tussen de directe leerweg (via de havo) en de indirecte leerweg (via het mbo) zijn. Deze verschillen zijn echter betrekkelijk gering, vergeleken met het verschil in salaris tussen pas afgestudeerde hbo'ers en pas afgestudeerde mbo'ers (zo'n fl. 6,40 bruto per uur in 1998 in het voordeel van afgestudeerden van het voltijd-hbo). Een mbo'er die er voor kiest om door te leren aan het hbo zal daar dus altijd extra rendement uithalen. In die zin heeft het stapelen van trajecten wel degelijk zin. Wel kan worden geconcludeerd dat degenen die de meest directe route gekozen hebben het hoogste rendement halen. Voor sommige groepen is een dergelijke directe route echter niet haalbaar. Met name voor jongeren uit lagere sociale milieus geldt dat ze eerder kiezen voor een route via het mbo. Door het stapelen van opleidingen mogelijk te maken voor deze groep, wordt de toegankelijkheid van het onderwijssysteem bevorderd en wordt voorkomen dat op te vroege leeftijd jongeren worden gedwongen om een definitieve studiekeuze te maken.



## 5 Verschillen tussen hogescholen

### 5.1 Onderzoeksopzet

#### *Inleiding*

Er is een toenemende maatschappelijke vraag naar het openbaar maken van opbrengstgegevens van onderwijsinstellingen. Die vraag komt zowel van de zijde van de overheid, die onderwijsinstellingen rekenschap wil laten afleggen van hetgeen met gemeenschapsgeld is bereikt, als van studiekeizers die informatie zoeken voor een verantwoorde schoolkeuze, alsmede van onderwijsinstellingen zelf in het kader van hun kwaliteitsbeleid. In discussies over rendement, doelmatigheid of kwaliteit van scholen en opleidingen neemt het extern rendement, dat wil zeggen het 'succes' van schoolverlaters op de arbeidsmarkt, een steeds belangrijker plaats in. Wanneer men op dergelijke criteria verschillende onderwijsinstellingen met elkaar vergelijkt, is een aantal zaken van belang. Een eerste punt betreft de vraag of de waargenomen verschillen statistisch significant zijn, dat wil zeggen niet op toeval berusten. Het is bovendien van belang om rekening te houden met verschillen in de condities waaronder onderwijsinstellingen moeten opereren, bijvoorbeeld met betrekking tot de samenstelling van het pakket opleidingen die zij aanbieden, de instroomkenmerken van studenten of de arbeidsmarktsituatie in de regio. Een belangrijke vraag is ook of eventuele verschillen tussen onderwijsinstellingen verschillend zijn voor verschillende opleidingen, of echt een kenmerk van de onderwijsinstelling als geheel zijn.

In dit thema-hoofdstuk, gebaseerd op data HBO-Monitor 1998, wordt gekeken naar verschillen tussen hogescholen wat betreft de duur van de intredewerkloosheid van de afgestudeerden, de aansluiting van hun werk op het niveau van hun opleiding, de zekerheid van hun werk alsmede hun beloning. De verschillen worden geanalyseerd door gebruik te maken van een random coëfficiënt- ofwel multilevel model waarin drie niveau's worden onderscheiden: de afgestudeerden, de opleiding en de hogeschool.

#### *Oorzaken van verschillen tussen hogescholen*

Verschillen tussen hogescholen hoeven niet altijd iets te zeggen over de kwaliteit van de hogescholen. Wanneer bij hogeschool A de werkloosheid onder afgestudeerden hoger is dan bij hogeschool B, dan kan dat verschillende oorzaken hebben. In principe kunnen vier oorzaken worden onderscheiden. Hogeschool A biedt andere opleidingen aan die minder goed in de markt liggen. Voor een goede vergelijking moet hiervoor gecorrigeerd worden, anders zou men bij wijze van spreken een hogeschool uit het kunstvakonderwijs vergelijken met een hogeschool uit technisch onderwijs. Een tweede oorzaak heeft te maken met verschillen in de studentenpopulatie. Wanneer hogeschool A vooral studenten rekruteert die van zichzelf al een gunstige positie op de arbeidsmarkt hebben (bijvoorbeeld mannen of leerlingen uit het vwo), dan zijn de verschillen tussen hogeschool A en hogeschool B wellicht daar aan toe te schrijven en niet aan de kwaliteit van de opleiding zelf. Het is dus zaak om ook voor deze individuele kenmerken zoveel mogelijk te corrigeren. Ten derde kunnen er verschillen ontstaan omdat hogeschool A in een economisch gunstige regio ligt en hogeschool B in een ongunstige regio. Aangezien de arbeidsmarktomstandigheden tussen regio's sterk kunnen verschillen, moet ook hiervoor worden gecorrigeerd. Wanneer deze correcties in voldoende mate hebben plaatsgevonden, dan kunnen de

resterende verschillen worden toegeschreven aan de laatste oorzaak van verschillen: de kwaliteitsverschillen tussen hogescholen. In het model dat we hier hanteren, zullen we proberen zo goed mogelijk voor de eerste drie oorzaken te corrigeren zodat we ook echt zicht krijgen op de kwaliteitsverschillen tussen hogescholen. Vervolgens proberen wij na te gaan waar deze kwaliteitsverschillen mee te maken hebben.

### *Analysemodel*

In het random coefficient model wordt nagegaan of er significante verschillen zijn tussen hogescholen na correctie van verschillen tussen opleidingen, verschillen in de samenstelling van de studentenpopulatie en verschillen in de regionale arbeidsmarktsituatie. De afgestudeerden zijn in eerste instantie gegroepeerd naar opleiding, en vervolgens – wanneer de desbetreffende opleiding aan meerdere hogescholen wordt aangeboden – daarbinnen naar hogeschool. De analyse maakt het mogelijk om de omvang van de verschillen, de zogenaamde variantiecomponenten, op het niveau van opleidingen en daarbinnen op het niveau van hogescholen vast te stellen. Een hoge variantiecomponent op het niveau van opleidingen betekent dat, bijvoorbeeld de beloning, verschillend is voor afgestudeerden van verschillende opleidingen. Een hoge variantiecomponent op hogeschoolniveau geeft aan dat het binnen opleidingen voor, in dit geval de beloning, dan veel uitmaakt aan welke hogeschool men de desbetreffende opleiding heeft gevolgd.

De variantiecomponenten worden eerst berekend in een analysemodel waarin gecorrigeerd is voor individuele kenmerken van afgestudeerden en voor de regionale arbeidsmarktsituatie (model 1). Om voor verschillen in instroomkenmerken van de studenten te corrigeren, zijn geslacht, leeftijd, sociale herkomst (geïndiceerd door het opleidingsniveau van de vader) en de eigen vooropleiding (een dummy-variabele voor al dan niet vwo) opgenomen. Om te corrigeren voor verschillen in de regionale arbeidsmarktsituatie wordt de werkloosheid in het RBA-gebied waar de afgestudeerde werkzaam is als controle-variabele meegenomen.

In de analyse wordt vervolgens in model 2 een aantal aspecten op individueel niveau opgenomen, die te maken kunnen hebben met de kwaliteit (in de ogen van de respondent) van de eigen opleiding/hogeschool, of (in het geval van stage als zoekkanaal) met het belang van de hogeschool voor het verkrijgen van werk. Door deze indicatoren van de kwaliteit van de opleiding/hogeschool in de analyse op te nemen, kan een beeld worden gekregen van de mate waarin eventuele verschillen tussen hogescholen samenhangen met verschillen in kwaliteit van de opleiding/hogeschool. In dit tweede model zijn de volgende kenmerken voor de kwaliteit van de opleiding/hogeschool opgenomen:

- \* het 'rapportcijfer' dat de afgestudeerde heeft gegeven voor de kwaliteit van docenten, de voorbereiding op de beroepspraktijk en de opleiding als geheel;
- \* het oordeel over de moeilijkheidsgraad en mate van specialisatie van de gevolgde opleiding;
- \* het aantal opleidingsaspecten waarvan de afgestudeerde heeft aangegeven dat de opleiding hier meer aandacht aan zou moeten besteden;
- \* de stage als kanaal waarmee de afgestudeerde de baan heeft gekregen.

Voor veel van de kenmerken die in model 2 zijn opgenomen, kan men zich afvragen in welke richting de causaliteit werkt. Immers, naarmate de arbeidsmarktintrede soepeler is verlopen zou men positiever kunnen oordelen over de eigen opleiding/hogeschool. Om deze reden zijn de bovengenoemde kenmerken voor de kwaliteit van de opleiding/hogeschool opnieuw in de analyse opgenomen, echter dit maal geaggregeerd op het niveau van opleidingen/hogescholen combinaties. Hierdoor wordt een beeld verkregen van de mate waarin de eventuele variantie op het niveau van hogescholen op *systematische* verschillen tussen de hogescholen duidt (model 3). In dit derde model zijn de volgende kwaliteitskenmerken, geaggregeerd op het niveau van opleidingen/hogescholen combinaties, opgenomen:

- \* het gemiddeld 'rapportcijfer' dat de afgestudeerden van de desbetreffende opleiding aan de desbetreffende hogeschool hebben gegeven voor de kwaliteit van docenten, de voorbereiding op de beroepspraktijk en de opleiding als geheel;
- \* het % afgestudeerden van de desbetreffende opleiding aan de desbetreffende hogeschool die oordelen dat de gevolgde opleiding moeilijk genoeg c.q. specialistisch genoeg is;
- \* het gemiddeld aantal opleidingsaspecten waarvan de afgestudeerden van de desbetreffende opleiding aan de desbetreffende hogeschool hebben aangegeven dat de gevolgde opleiding hier meer aandacht aan zou moeten besteden;
- \* het % afgestudeerden van de desbetreffende opleiding aan de desbetreffende hogeschool die via de stage aan hun baan zijn gekomen;
- \* het gemiddelde opleidingsniveau van de vaders van de afgestudeerden van de desbetreffende opleiding aan de desbetreffende hogeschool;
- \* het % afgestudeerden van de desbetreffende opleiding aan de desbetreffende hogeschool met een vwo-voorroeping.

## 5.2 Actuele verschillen tussen hogescholen

Gebaseerd op data uit de HBO-Monitor 1998 worden in deze paragraaf resultaten gepresenteerd van de analyses van verschillen tussen hogescholen wat betreft de duur van de intredewerkloosheid van de afgestudeerden, hun kans op een vaste baan, de aansluiting van hun werk op het niveau van hun opleiding alsmede hun beloning.

### *Duur intredewerkloosheid*

Verschillen in intredewerkloosheid zijn vooral terug te voeren op verschillen tussen individuele afgestudeerden. De lage variantiecomponenten op het niveau van opleidingen en vooral hogescholen (tabel 5.1) geven aan dat het voor de duur van de intredewerkloosheid weinig uitmaakt welke opleiding men heeft gevolgd en binnen opleidingen nog minder uitmaakt aan welke hogeschool men de desbetreffende opleiding heeft gevolgd, hoewel de (zij het geringe) verschillen tussen hogescholen significant zijn. Kortom, ten aanzien van deze indicator voor het externe rendement zijn de verschillen tussen hogescholen weliswaar significant, maar vanwege de momenteel zeer lage werkloosheid nauwelijks relevant.

Overigens neemt de hoeveelheid verklaarde variantie ten opzichte van model 1 op alle drie niveaus slechts in zeer geringe mate toe. Dat betekent dat de betreffende kenmerken die in de analyse zijn opgenomen, de eventuele verschillen tussen afgestudeerden, tussen hogescholen en tussen opleidingen maar heel gedeeltelijk kunnen verklaren. Dit heeft ongetwijfeld te maken met de algemeen lage werkloosheid in 1998, waardoor de weinige variantie in intredewerkloosheid voornamelijk samenhangt met 'toevallige' kenmerken van individuen.

Een verassend resultaat uit de analyse van de intredewerkloosheid is het positieve effect van het opleidingsniveau van de vader (tabel 1 in bijlage 2). Met andere woorden, afgestudeerden uit hogere sociaal-economische milieus zijn langer werkloos na afstuderen. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat afgestudeerden uit hogere milieus een ander zoekgedrag vertonen, in die zin dat zij meer risicobereid zijn en meer tijd uittrekken om net zo lang te blijven zoeken totdat zij de voor hen ideale baan hebben gevonden.

*Tabel 5.1*  
Varianties in de duur van de intredewerkloosheid

	Model 1 (alleen individuele	Model 2 (individueel	Model 3 (gemiddeld
--	--------------------------------	-------------------------	-----------------------

	kenmerken)	kwaliteitsoordeel toegevoegd)	kwaliteitsoordeel toegevoegd)
Variantiecomponent:			
- op niveau van individuen	0,2374**	0,2338**	0,2338**
- op niveau van opleidingen	0,0088**	0,0091**	0,0086**
- op niveau van hogescholen	0,0037**	0,0034**	0,0032**

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$  (de kans dat de gevonden varianties op toeval berusten, is kleiner dan 5% respectievelijk 1%)

### Kans op een vaste baan

Omdat het in deze analyse om kansen gaat, kan geen variantie worden berekend op individueel niveau. Tabel 5.2 toont dat de kans op een vaste baan vooral samenhangt met de specifieke opleiding die men heeft gevolgd en nauwelijks met de hogeschool waar men de desbetreffende opleiding heeft gevolgd.

Tabel 5.2

Varianties in de kans op een vaste baan

	Model 1 (alleen individuele kenmerken)	Model 2 (individueel kwaliteitsoordeel toegevoegd)	Model 3 (gemiddeld kwaliteitsoordeel toegevoegd)
Variantiecomponent:			
- op niveau van opleidingen	0,301**	0,301**	0,266**
- op niveau van hogescholen	0,031*	0,029	0,029

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$  (de kans dat de gevonden varianties op toeval berusten, is kleiner dan 5% respectievelijk 1%)

De analyse van de kans op een vaste baan leert verder dat het opleidingsniveau van de vader zowel op individueel niveau als op geaggregeerd niveau een negatief effect heeft (tabel 2 in bijlage 2). Op individueel niveau lijkt dit het vermoeden te bevestigen dat bestond bij de intredewerkloosheid dat afgestudeerden uit hogere milieus zich minder bekommeren om werkzekerheid en vooral op zoek zijn naar een 'goede' baan. Ook op het niveau van hogescholen zou iets soortgelijks kunnen gelden, namelijk als studenten in hun risico-bereid zoekgedrag worden beïnvloed door hun peers. Ook het positief effect op hogeschoolniveau van een vwo-vooropleiding lijkt hiermee consistent: afgestudeerden die van een hogeschool komen waar relatief veel vwo'ers onder de medestudenten zaten, blijken minder vaak een vaste baan te hebben dan afgestudeerden van hogescholen met slechts weinig vwo'ers onder de medestudenten. Ook dit kan verklaard worden door het feit dat vwo'ers minder belang hechten aan werkzekerheid en meer belang aan de inhoud van de baan.

Het oordeel over de voorbereiding van de opleiding op de beroepspraktijk heeft alleen op geaggregeerd niveau een significant (positief) effect. Dat wil zeggen dat afstuderen in een opleiding aan een hogeschool waar het gemiddeld oordeel over de voorbereiding van de opleiding op de beroepspraktijk positief is, later de kans op een vaste baan vergroot.

Zowel op het niveau van de opleiding als op het niveau van de hogeschool heeft de stage, als kanaal waarlangs men de baan heeft gekregen, een positief effect op de kans dat de baan een vaste aanstelling betreft. Op het niveau van hogescholen zou dit kunnen duiden op een positieve uitwerking van een actief beleid van de hogeschool om afgestudeerden via het lopen van stages te helpen een plaats te bemachtigen op de arbeidsmarkt.

### Aansluiting werk op opleidingsniveau



Voor het berekenen van de mate waarin het functieniveau aansluit bij het niveau van de gevolgde opleiding is zowel het genoten opleidingsniveau als het vereiste opleidingsniveau van de functie uitgedrukt in 'jaren opleiding'. Voor de wijze waarop de berekening in opleidingsjaren heeft plaatsgevonden, wordt verwezen naar het ROA-rapport 'Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1998' (ROA, 1999-2, blz. 60).

Met betrekking tot deze indicator voor het externe rendement (de discrepantie in 'jaren opleiding' tussen opleidings- en functieniveau) kan geen significante variantie op het niveau van hogescholen worden vastgesteld (tabel 5.3). Anders gezegd, voor de mate waarin het werk aansluit bij het niveau van de gevolgde opleiding maakt het niets uit aan welke hogeschool men afstudeert. De aansluiting opleiding-werk naar niveau wordt wel bepaald door individuele kenmerken van afgestudeerden en (in mindere mate) door de opleiding die men heeft gevolgd.

Tabel 5.3  
Varianties in de aansluiting van het werk op het opleidingsniveau

	Model 1 (alleen individuele kenmerken)	Model 2 (individueel kwaliteitsoordeel toegevoegd)	Model 3 (gemiddeld kwaliteitsoordeel toegevoegd)
Variantiecomponent:			
- op niveau van individuen	1,690**	1,671**	1,670**
- op niveau van opleidingen	0,205**	0,200**	0,153**
- op niveau van hogescholen	0,004	0,004	0,007

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$  (de kans dat de gevonden varianties op toeval berusten, is kleiner dan 5% respectievelijk 1%)

Evenals bij de intredewerkloosheid en de kans op een vaste baan komt ook bij de analyse van de aansluiting van het werk op het niveau van de opleiding naar voren dat het opleidingsniveau van de vader een, in dit geval, positief effect heeft (tabel 3 in bijlage 2). Dit lijkt er op te duiden dat afgestudeerden uit hogere sociaal-economische milieus net zo lang blijven zoeken totdat zij een baan vinden die past bij het niveau van hun opleiding.

### Beloning

Evenals bij de duur van de intredewerkloosheid zijn verschillen in beloning vooral terug te voeren op verschillen tussen individuele afgestudeerden. De lage variantiecomponenten op het niveau van opleidingen en vooral hogescholen (tabel 5.4) geven aan dat het voor de hoogte van het loon meer uitmaakt welke opleiding men heeft gevolgd dan aan welke hogeschool men de desbetreffende opleiding heeft gevolgd, hoewel ook hier de (zij het geringe) verschillen tussen hogescholen significant zijn.

Interessant is het positieve looneffect van het oordeel over de voorbereiding van de opleiding op de beroepspraktijk, zowel op individueel niveau als op geaggregeerd niveau (tabel 4 in bijlage 2). Dit laatste effect betekent dat afgestudeerden van opleidingen waarvoor het gemiddelde oordeel positief is een licht loonvoordeel hebben, ongeacht hun eigen oordeel over de voorbereiding van hun opleiding op de beroepspraktijk.

Tabel 5.4  
Varianties in bruto uurloon

	Model 1 (alleen individuele kenmerken)	Model 2 (individueel kwaliteitsoordeel toegevoegd)	Model 3 (gemiddeld kwaliteitsoordeel toegevoegd)
Variantiecomponent:			

- op niveau van individuen	0,0311**	0,0309**	0,0309**
- op niveau van opleidingen	0,0051**	0,0052**	0,0049**
- op niveau van hogescholen	0,0004**	0,0004**	0,0004**

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$  (de kans dat de gevonden varianties op toeval berusten, is kleiner dan 5% respectievelijk 1%)

Verder is interessant dat de gewenste aandacht voor competenties (het gemiddeld aantal opleidingsaspecten waarvoor men meer aandacht wenst) een positief effect op het loon heeft. Dit zou er op kunnen duiden dat succesvolle afgestudeerden kritischer tegenover de opleiding staan, in de zin dat zij meer hadden willen leren. Dit blijkt ook uit het negatief looneffect van het oordeel over de moeilijkheidsgraad van de opleiding. Afgestudeerden die vinden dat de opleiding best wat zwaarder had mogen zijn, hebben een hoger uurloon. Het positief looneffect van de stage als kanaal waarlangs men de baan heeft gekregen, kan een artefact zijn. Immers, wanneer men de huidige baan via de stage heeft gekregen, is men waarschijnlijk al vanaf het moment van afstuderen in de huidige baan werkzaam.

### 5.3 Stabiliteit in de tijd van verschillen tussen hogescholen

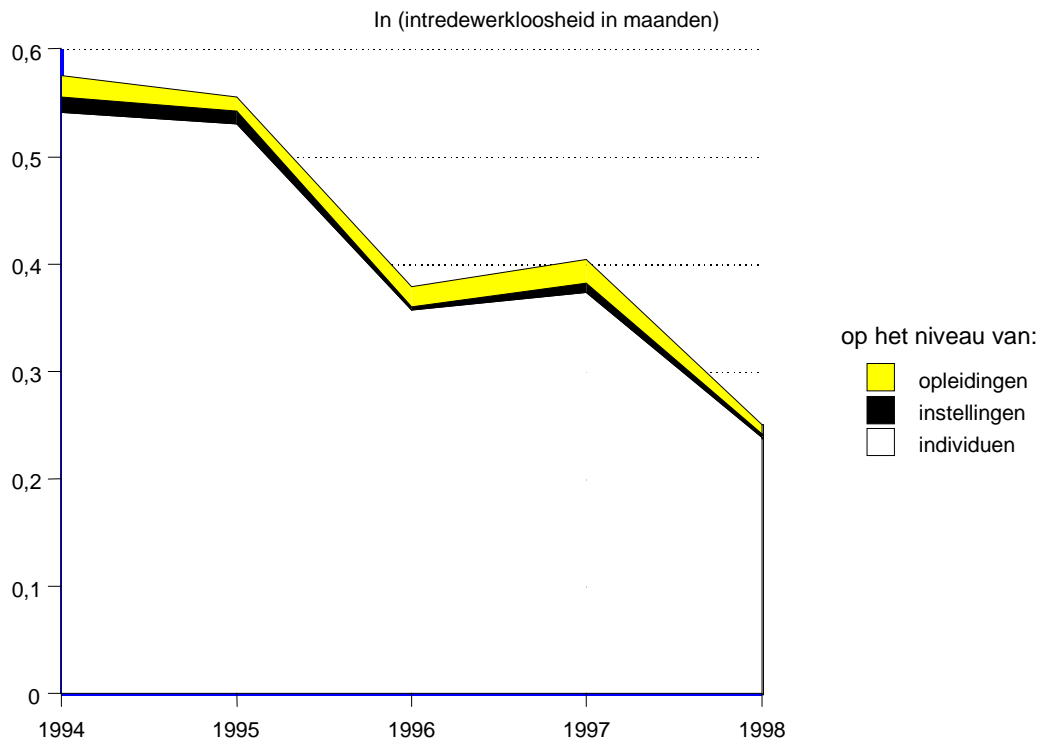
#### *Intredewerkloosheid*

Er is ook nagegaan hoe stabiel verschillen tussen hogescholen in de tijd zijn. Grafiek 5.1 toont hoe de varianties in intredewerkloosheid zich in de periode 1994-1998 hebben ontwikkeld.

De grafiek laat zien dat gedurende de gehele periode verreweg de meeste variantie in de duur van de intredewerkloosheid terug te voeren is op verschillen tussen individuele afgestudeerden. In 1994 kwam nog 3,3% van de variantie in intredewerkloosheid voor rekening van de gevolgde opleiding, en zo'n 2,5% voor rekening van de hogeschool waar men de opleiding had gevolgd. De rest van de variantie (ongeveer 94,2%) speelde op het niveau van individuen. Vier jaar later, in 1998, was de variantie op alle drie niveaus fors gedaald, en bevond 3,3% van de variantie zich nog op het niveau van opleidingen en nog slechts 1,4% op het niveau van hogescholen. De algemene conclusie luidt dan ook dat de intredewerkloos over de hele linie erg laag is geworden, en dat de kleiner geworden verschillen in werkloosheid in toenemende mate samenhangen met individuele kenmerken.

Grafiek 5.1

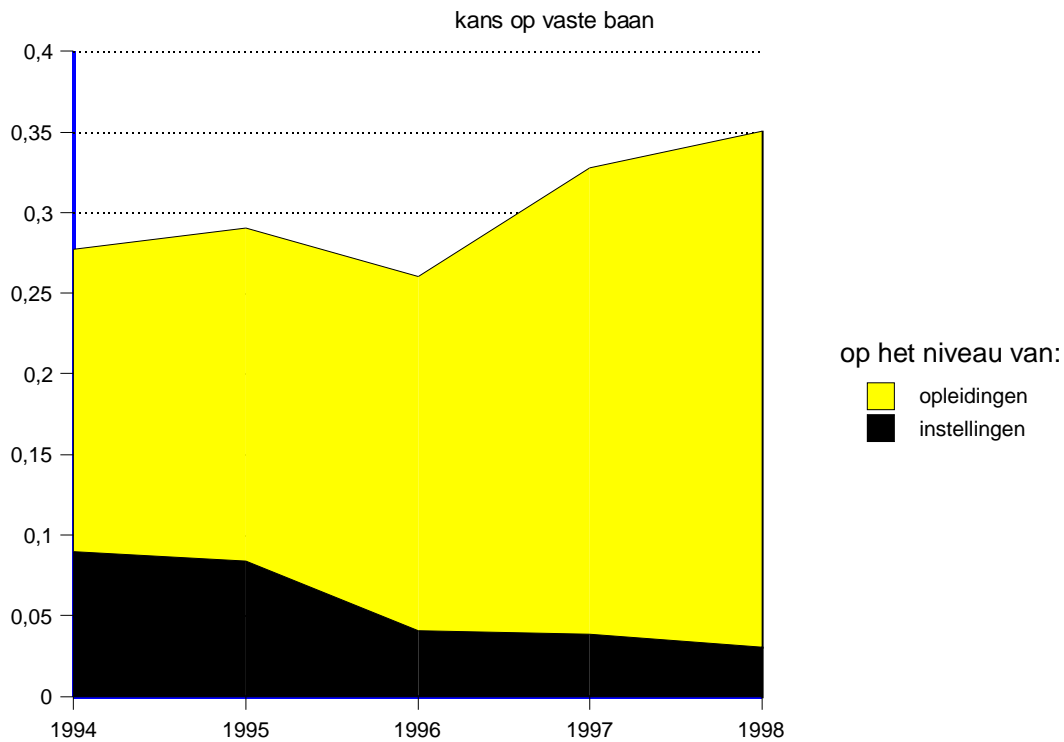
## Varianties in de duur van de intredewerkloosheid, 1994-1998

*Kans op een vaste baan*

Grafiek 5.2 laat zien dat de kans op een vaste baan gedurende de gehele periode niet alleen verschilde tussen opleidingen maar ook tussen hogescholen. Hoewel de verschillen tussen opleidingen steeds groter waren dan die tussen hogescholen, maakt het voor individuen wel degelijk uit waar men gestudeerd heeft. Wel zijn de verschillen tussen hogescholen wat deze indicator voor de arbeidsmarktpositie betreft gestaag kleiner geworden. Opvallend is echter dat de verschillen tussen opleidingen lijken toe te nemen. De algemene conclusie is dan ook dat de kans op een vaste baan zowel in absolute als relatieve zin minder is gaan afhangen van de specifieke hogeschool waar iemand is afgestudeerd, en meer van de specifieke opleiding die hij of zij heeft gevolgd.

Grafiek 5.2

Varianties in de kans op een vaste baan, 1994-1998

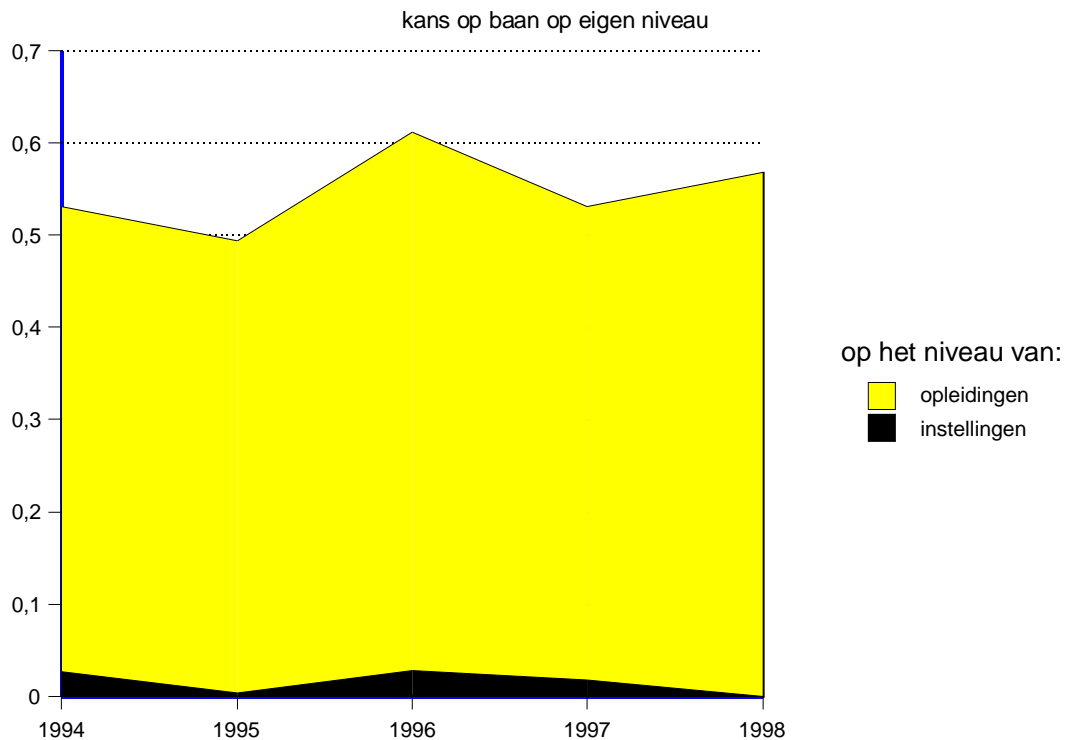


#### Aansluiting werk op opleidingsniveau

Over de gehele periode verschilden de kans op werk dat aansluit bij het niveau van de gevolgde opleiding fors tussen opleidingen, maar niet significant tussen hogescholen (grafiek 5.3). De conclusie moet dan ook luiden dat het voor de kans op een niveau-aansluitend baan veel uitmaakt welke opleiding iemand heeft gevolgd, maar in het geheel niet belangrijk is aan welke hogeschool men de desbetreffende opleiding heeft gevolgd.

Grafiek 5.3

Varianties in de kans op een baan op hbo-niveau, 1994-1998

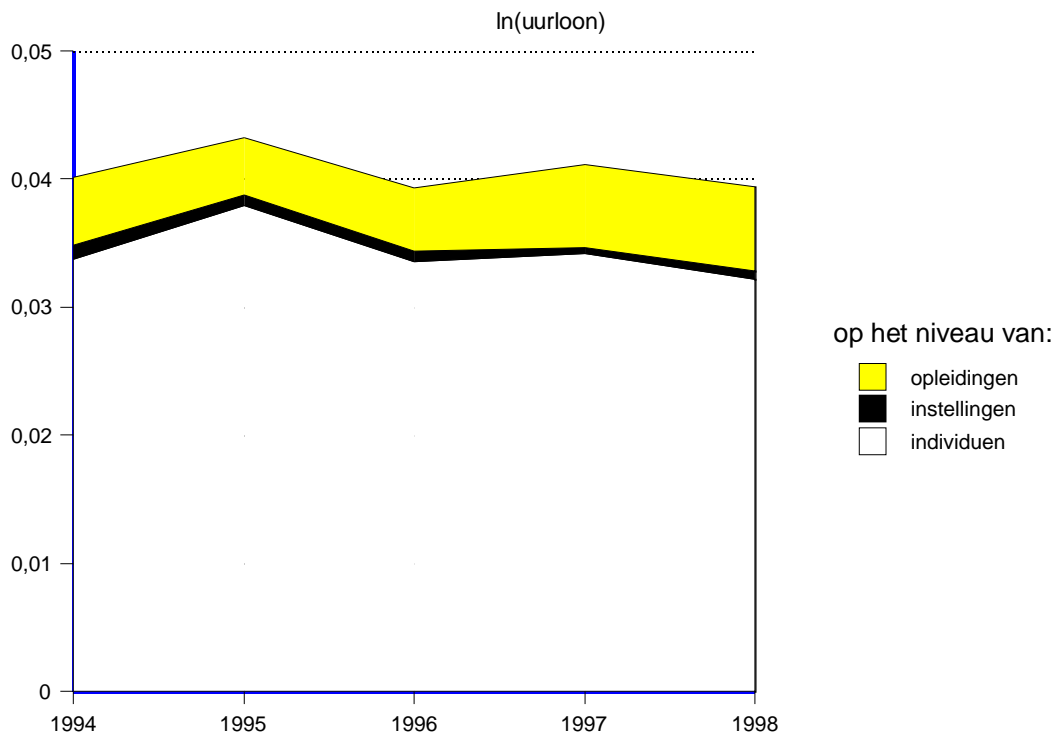


### Beloning

Gedurende de hele beschouwde periode kunnen loonverschillen voor het overgrote deel worden toegeschreven aan individuele verschillen tussen afgestudeerden (grafiek 5.4). In 1994 was 13,4% van de variantie in lonen toe te schrijven aan de gevolgde opleiding, 2,6% aan de hogeschool waar men de opleiding had gevolgd en 84,0% aan individuele kenmerken van de afgestudeerden. In 1998 was de variantie op individueel niveau en op het niveau van opleidingen tamelijk constant gebleven (81,9% en 16,7% respectievelijk), maar kon nog slechts 1,4% van de variantie worden toegeschreven aan de hogeschool. Als algemene conclusie komt naar voren dat met de stijging van de reële lonen in de tweede helft van de jaren negentig de kleine rol die hogescholen spelen in het bepalen van de loonhoogte nog verder is gedaald en dat opleidingen daarentegen iets belangrijker zijn geworden. Met andere woorden, voor de hoogte van het loon is het belangrijker geworden welke opleiding iemand heeft gevolgd en minder belangrijk aan welke hogeschool men de opleiding heeft gevolgd.

Grafiek 5.4

Varianties in bruto uurloon, 1994-1998



## Resumé

Er zijn momenteel geen significante verschillen tussen hogescholen wat de aansluiting van het werk naar opleidingsniveau betreft en nauwelijks verschillen wat de werkzekerheid betreft. Wel blijkt het voor de duur van de intredewerkloosheid en de hoogte van de beloning verschil te maken aan welke hogeschool men heeft gestudeerd. De bevinding dat er zich momenteel geen aanzienlijke verschillen tussen hogescholen hebben uitgekristalliseerd, tenminste wat de onderzochte indicatoren van het externe rendement betreft, dient te worden gezien in het licht van de momentele gespannen situatie op de arbeidsmarkt. De gespannen arbeidsmarktsituatie leidt er toe dat werkgevers zich gedwongen zien om minder strenge eisen te stellen bij het werven van met name hoger opgeleiden, bijvoorbeeld ten aanzien van de specifieke hogeschool of universiteit waar de sollicitant heeft gestudeerd. Zo bestonden een aantal jaren geleden, toen de arbeidsmarkt ruimer was, grotere verschillen tussen hogescholen ten aanzien van de intredewerkloosheid, werkzekerheid en beloning van afgestudeerden.

Voor het kleiner worden van deze verschillen tussen hogescholen zijn twee verklaringen mogelijk. Enerzijds is het mogelijk dat de kwalitatieve verschillen tussen hogescholen, juist mede als gevolg van het systeem van kwaliteitszorg en visitaties steeds kleiner worden. Een andere verklaring luidt dat het aantal goede banen gerantsoeneerd is. Werkgevers selecteren op basis van kwaliteit en in een ruime arbeidsmarktsituatie vallen de afgestudeerden van de 'kwalitatief slechtere' hogescholen het eerst buiten de boot. In een krappe arbeidsmarktsituatie overtreft het aantal goede banen het aanbod van afgestudeerden en krijgen ook de afgestudeerden van de 'kwalitatief slechtere' hogescholen toegang tot de betere banen. Met andere woorden, of de kwalitatieve verschillen zijn minder geworden, of ze zijn er nog wel maar ze doen er minder toe. Als dit laatste het geval is, dan zullen de verschillen tussen hogescholen bij een ongunstige arbeidsmarktsituatie weer toenemen.

## 6 Transitie hbo-arbeidsmarkt in internationaal vergelijkend perspectief

### 6.1 Inleiding

Verschillen in arbeidsmarktintrede tussen hbo'ers die in Nederland zijn afgestudeerd en in andere Europese landen afgestudeerde hbo'ers vormen het thema van dit hoofdstuk. De gebruikte data zijn niet afkomstig uit de HBO-Monitor maar uit een onderzoeksproject onder afgestudeerden van het hoger onderwijs in elf Europese landen en Japan, waarbij het ROA vanuit Nederland is betrokken. Dit is gebeurd in het kader van het EU-programma Targeted Socio-Economic Research (TSER). Deze TSER-meting heeft in het najaar van 1998 plaatsgevonden en had voor Nederland betrekking op een landelijke steekproef uit de bestanden van de Informatiebeheergroep (IBG) van 7.000 afgestudeerden van studiejaar 1994/1995 (4.390 afgestudeerden HBO en 2.610 afgestudeerden WO) en 6.000 afgestudeerden van studiejaar 1990/1991 (4.000 afgestudeerden HBO en 2.000 afgestudeerden WO). De TSER-meting heeft derhalve 3 respectievelijk 7 jaar na het afstuderen plaatsgevonden. De meting na 3 jaar is uitgevoerd in Nederland en 10 andere Europese landen. De meting na 7 jaar is alleen uitgevoerd in Nederland en Japan. Dit hoofdstuk is gebaseerd op de data uit de meting 3 jaar na afstuderen.

In dit thema-hoofdstuk wordt ingegaan op verschillen tussen hbo'ers die in Nederland zijn afgestudeerd en afgestudeerde hbo'ers van twee andere Europese landen, namelijk Duitsland en Noorwegen. De overige landen die aan de TSER-meting hebben deelgenomen, zijn buiten beschouwing gelaten omdat de databestanden van sommige landen (nog) niet geheel betrouwbaar zijn of vanwege de bevinding dat uit de databestanden van sommige landen niet (eenduidig) kan worden gedestilleerd of de gegevens betrekking hebben op afgestudeerden van opleidingen op hbo-niveau of wo-niveau. Opgemerkt dient te worden dat niet alle hbo-sectoren zijn vertegenwoordigd bij de vergelijking van Nederland met Duitsland en Noorwegen. De reden hiervoor is dat bepaalde opleidingssectoren soms niet of in te geringe mate zijn vertegenwoordigd in de steekproeven van deze drie landen. Zo ontbreken voor Nederland en Noorwegen (voldoende) gegevens over afgestudeerde hbo'ers van het hao, en voor Duitsland over afgestudeerde hbo'ers van het hao en hgzo. Om deze reden worden in dit hoofdstuk voor elk van de drie genoemde landen zowel totaalcijfers als cijfers per opleidingssector gepresenteerd.

De gepresenteerde cijfers voor de vergelijking van Nederland met Duitsland en Noorwegen betreffen verschillen in het moment waarop hbo'ers starten met werk zoeken, de tijd die zij nodig hebben om de eerste baan te vinden, de kanalen die zij hanteren bij het zoeken naar werk en de selectiecriteria die werkgevers hanteren bij het aannemen van pas afgestudeerde hbo'ers.

### 6.2 Verloop van het zoekproces

Verschillen in de wijze waarop het zoeken naar de eerste baan verloopt tussen hbo'ers die in Nederland zijn afgestudeerd en in Duitsland en Noorwegen afgestudeerde hbo'ers worden in kaart gebracht aan de hand van achtereenvolgens het moment waarop hbo'ers starten met werk zoeken en de tijd die zij nodig hebben gehad om de eerste baan te vinden.

## Zoeken naar werk

Vergeleken met hun Noorse studiegenoten zoeken Duitse en Nederlandse hbo'ers na het afstuderen minder vaak naar werk, omdat zij vaker een baan krijgen zonder te hoeven zoeken of omdat zij vaker blijven werken in de baan die zij reeds voor het afstuderen hadden (grafiek 6.1). Duitse hbo'ers (vooral afgestudeerden heo en kuo) zoeken het minst vaak naar betaald werk omdat zij een baan krijgen zonder te hoeven zoeken of omdat zij blijven werken in de baan die zij reeds voor het afstuderen hadden.

Grafiek 6.1  
Betaald werk zoeken na afstuderen (%)



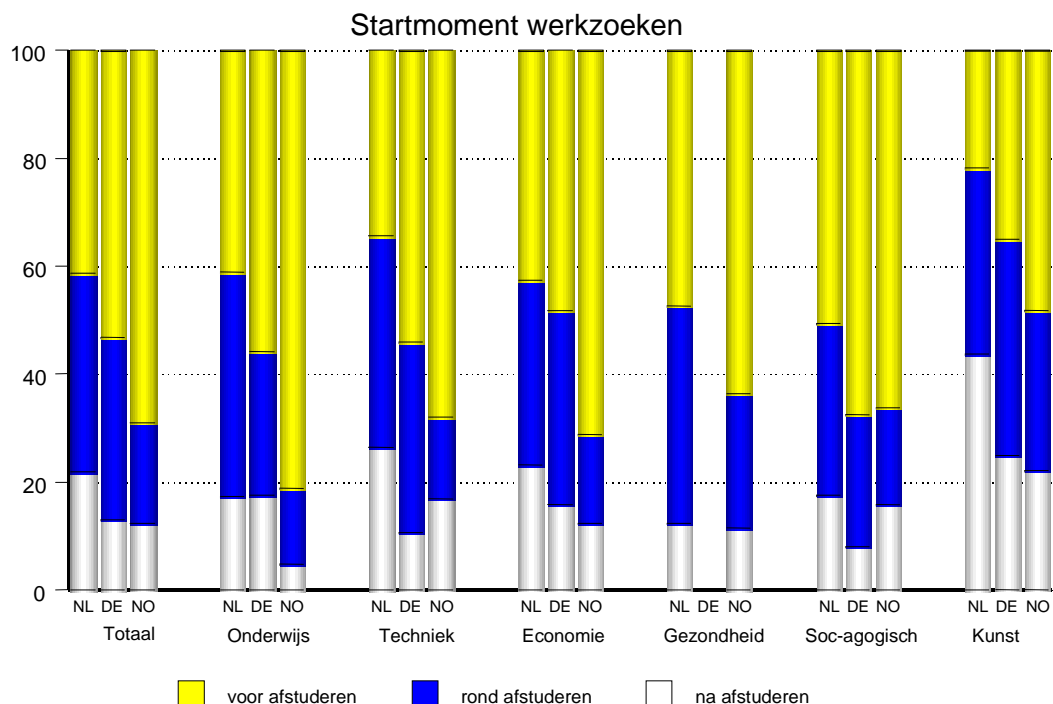
## Startmoment van werk zoeken

Aan de afgestudeerden die naar werk hebben gezocht, is gevraagd wanneer zij zijn gestart met het zoeken naar een betaalde baan. Vergeleken met hbo'ers uit Nederland en Duitsland beginnen Noorse hbo'ers (alle opleidingssectoren) het vaakst al vóór het afstuderen naar werk te zoeken (69%). Nederlandse hbo'ers (vooral afgestudeerden hpo, hto en hgzo) en Duitse hbo'ers (alle opleidingssectoren) beginnen relatief het vaakst rond het moment van afstuderen met werk zoeken (respectievelijk 37% en 34%).



Grafiek 6.2

Startmoment van zoeken naar betaald werk (%)



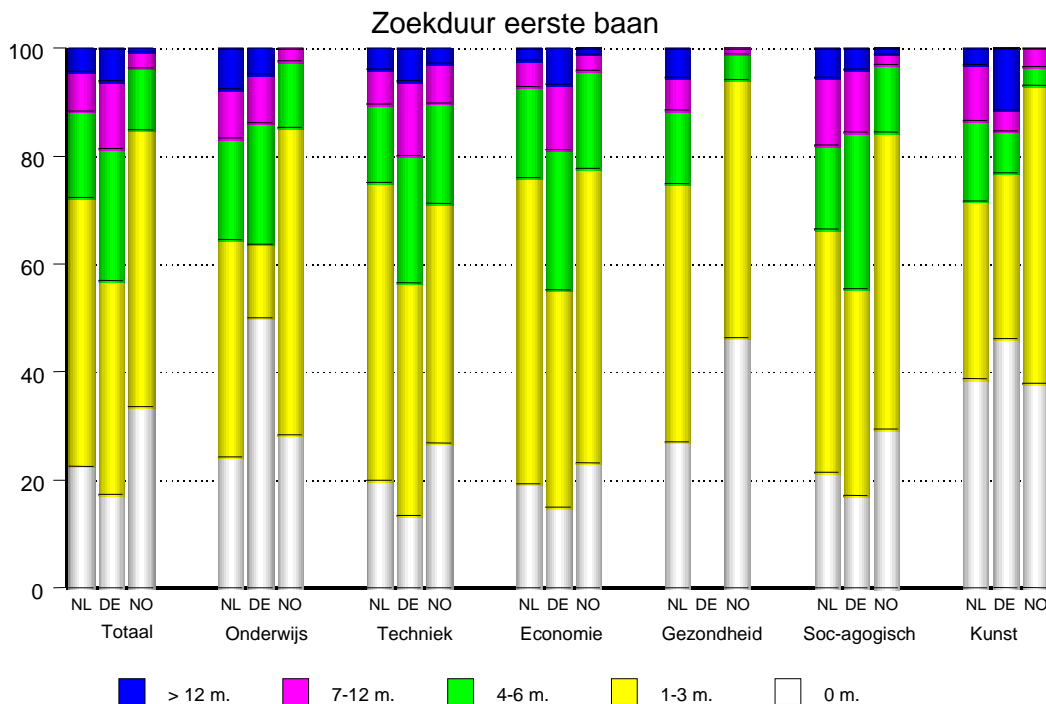
### Zoekduur

De indicatieve betekenis van de tijd die afgestudeerden nodig hebben om de eerste baan te vinden, kan samenhangen met de arbeidsmarktpositie van de gevolgde opleiding. Bij een in verhouding tot het aanbod geringe vraag naar afgestudeerden van een bepaalde opleiding, geeft de zoekduur vooral een indicatie van de moeite waarmee afgestudeerden van de desbetreffende opleiding werk vinden. De indicatieve betekenis van de tijd die afgestudeerden nodig hebben om de eerste baan te vinden, kan evenwel ook samenhangen met de zoekstrategie van de afgestudeerde. Is de vraag naar afgestudeerden groter dan het aanbod, dan kan de zoekduur een indicatie zijn van de zoekstrategie van de afgestudeerde. Bij een gespannen arbeidsmarkt kunnen afgestudeerden, indien zij dat willen, namelijk vrij gemakkelijk een baan krijgen die zij wellicht iets minder geschikt achten (bijvoorbeeld een tijdelijke baan of een baan die niet past bij het niveau en/of de richting van hun opleiding) om van daar uit te zoeken naar een geschikte baan. Bij een krappe arbeidsmarkt kunnen afgestudeerden het zich dus permitteren om te kiezen tussen 'on the job' (vanuit een baan) en 'off the job' (vanuit een situatie van werkloosheid) zoeken naar een geschikte baan.

Grafiek 6.3 toont de tijd (in maanden) die hbo'ers nodig hadden om de eerste betaalde baan na het afstuderen te vinden. Het blijkt dat Duitse hbo'ers (vooral afgestudeerden hto en heo) het langst naar werk zoeken: 19% zoekt langer dan een half jaar (over alle landen samen gerekend, zoekt 10% langer dan een half jaar). Noorse hbo'ers (vooral afgestudeerden hpo, hsao en kuo) zoeken het kortst: 85% zoekt hooguit 3 maanden (over alle landen samen gerekend, zoekt 74% maximaal 3 maanden). Nederlandse hbo'ers nemen hierbij een tussenpositie in.

Grafiek 6.3

Zoekduur in maanden tot eerste baan (%)



Duitse hbo'ers zoeken het langst naar werk. De relatief lange zoekduur van Duitse hbo'ers kan wijzen op een andere zoekstrategie of er op wijzen dat de Duitse arbeidsmarkt voor hbo'ers minder krap is dan in Nederland en Noorwegen.

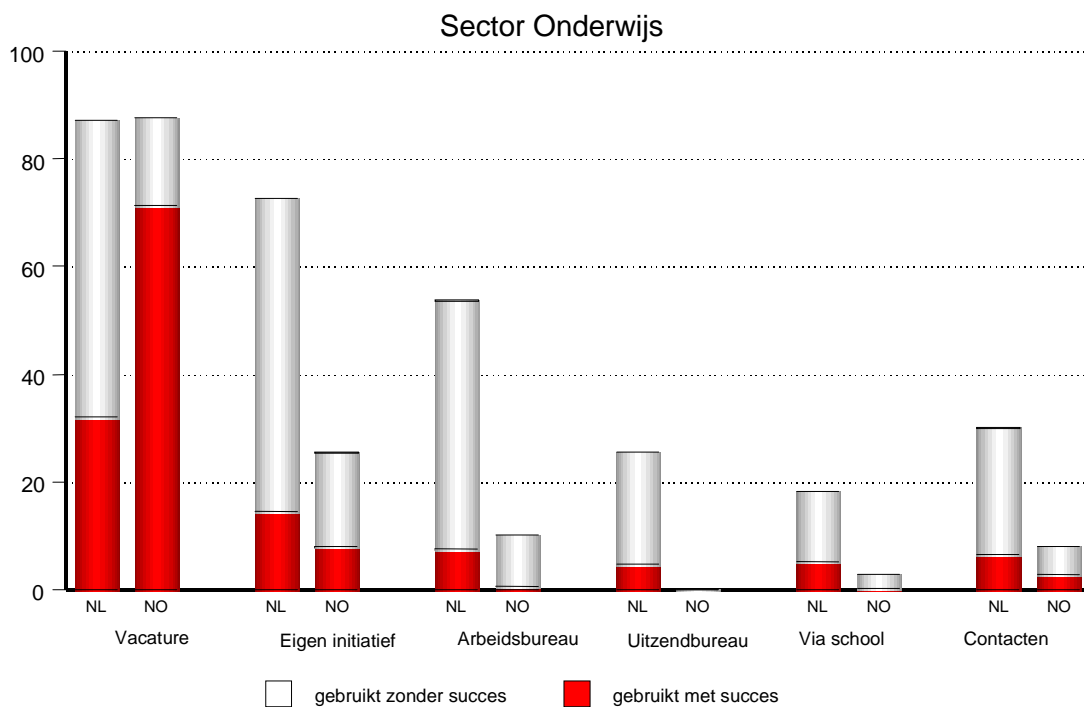
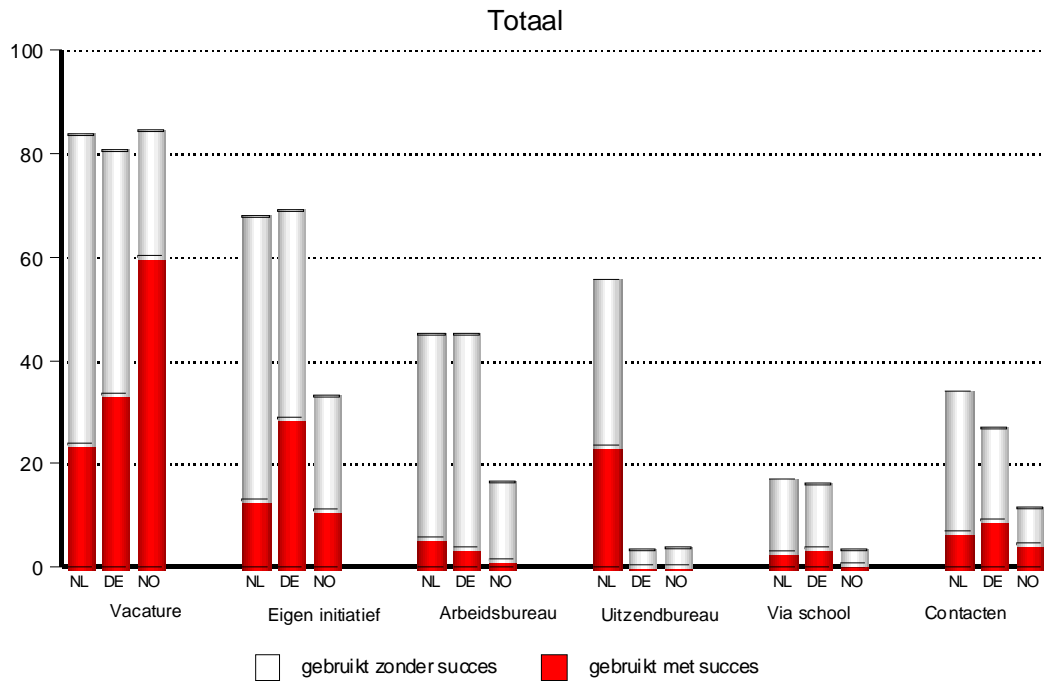
### 6.3 Effectiviteit van zoekkanalen

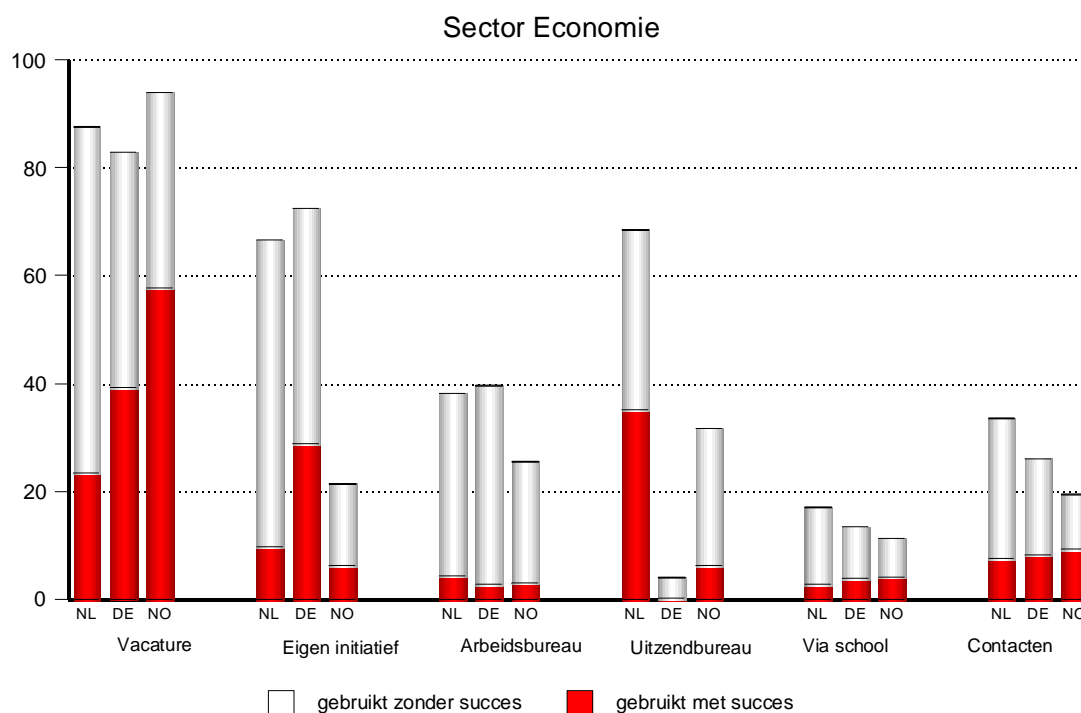
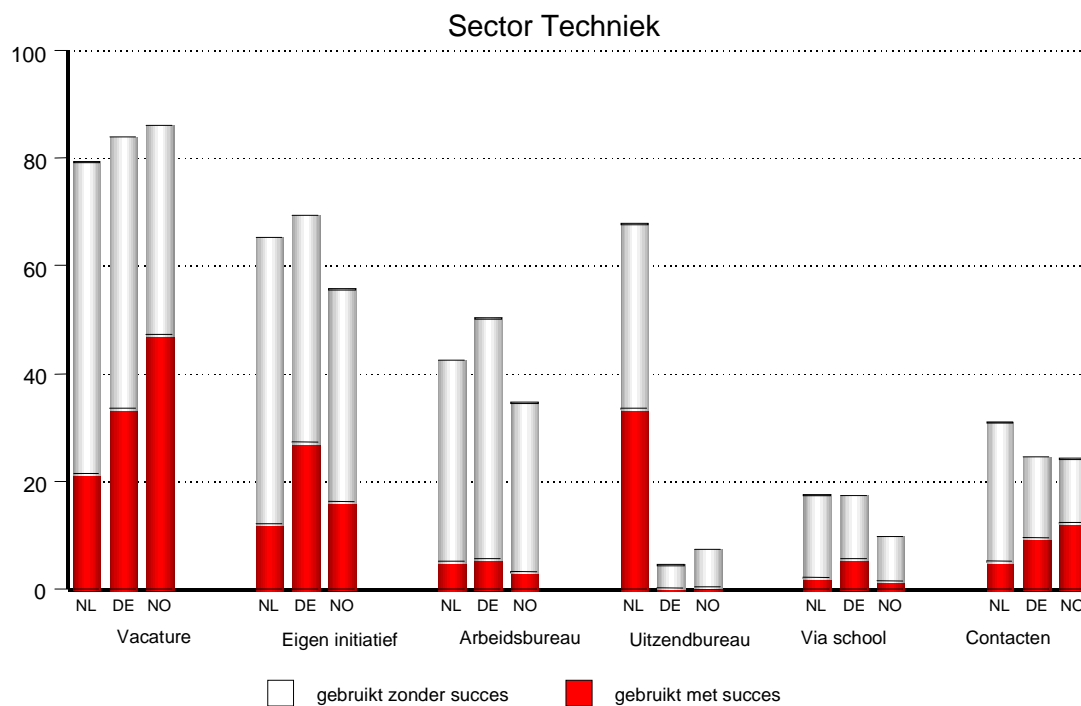
Aan de respondenten is eerst gevraagd via welke kanalen zij na het afstuderen hebben geprobeerd om betaald werk te vinden en vervolgens aan te geven welk van de genoemde kanalen het meest belangrijk is geweest voor het verkrijgen van de eerste baan na het afstuderen. Grafiek 6.4 geeft een beeld van de volgende kanalen:

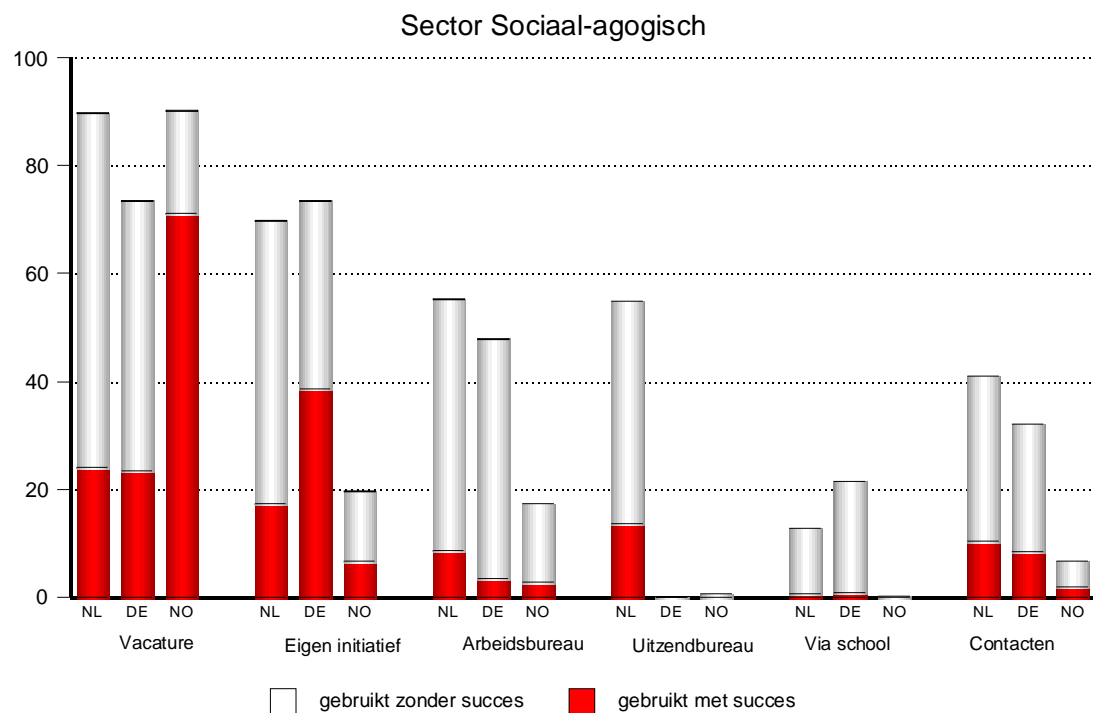
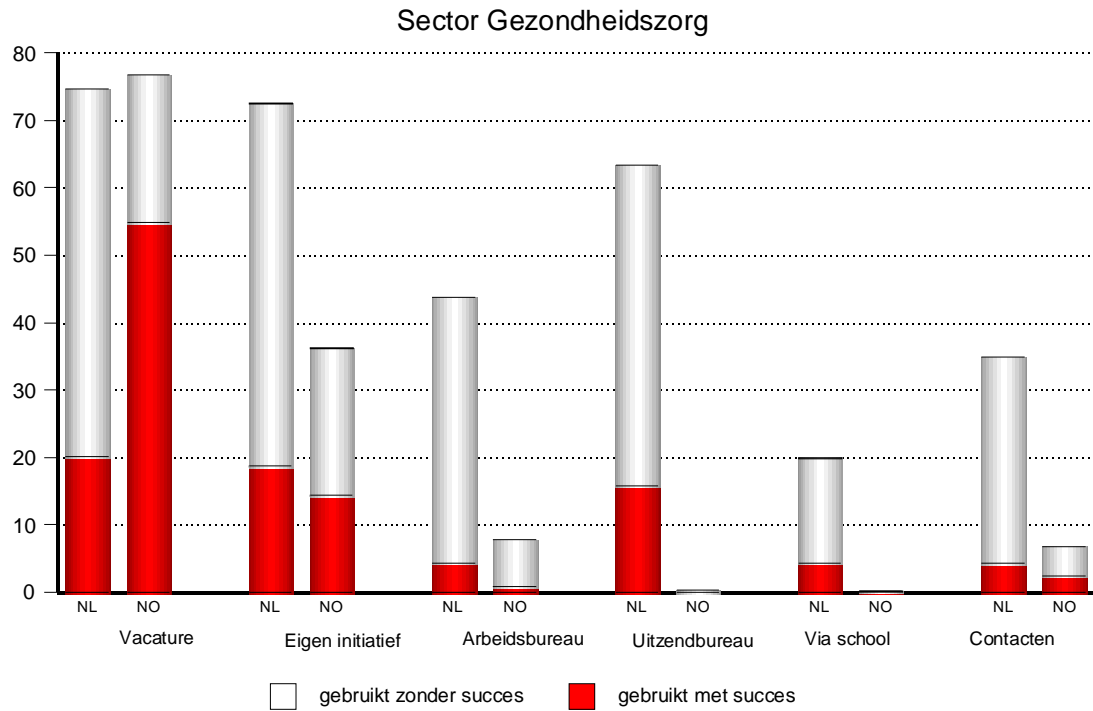
- \* vacature, dat wil zeggen gereageerd op een advertentie;
- \* eigen initiatief, dat wil zeggen zelf een advertentie geplaatst of ongevraagd gesolliciteerd (open sollicitatie);
- \* arbeidsbureau;
- \* uitzendbureau (incl. commercieel bemiddelingsbureau);
- \* school, dat wil zeggen via docenten, vacaturebank of alumibureau van de hogeschool;
- \* contacten, dat wil zeggen via familie, vrienden of kennissen.

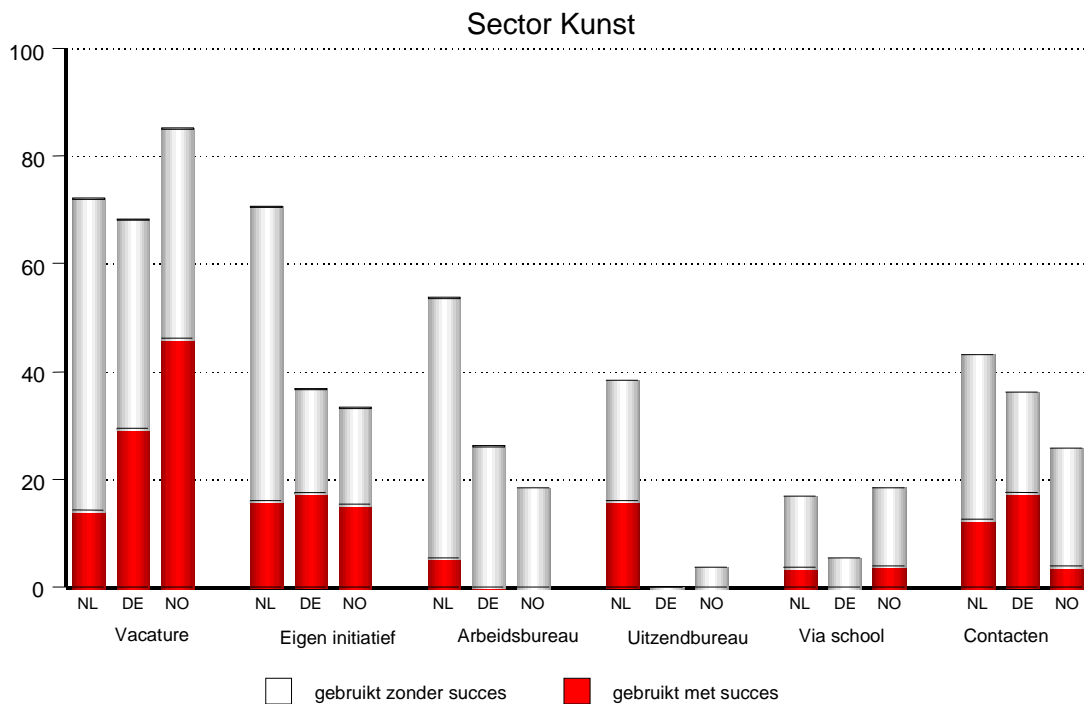
In vergelijking met hbo-afgestudeerden in Duitsland en Noorwegen gebruiken Nederlandse hbo'ers (vooral afgestudeerden van het hto en heo) veel vaker uitzendbureaus bij het zoeken naar werk en bovendien met meer succes. Vacatures, eigen initiatief en netwerken worden door Nederlandse hbo'ers iets vaker zonder succes gebruikt dan door Duitse en Noorse hbo'ers. In Noorwegen afgestudeerde hbo'ers (alle opleidingssectoren) gebruiken relatief zeer vaak vacatures met succes. Verder valt op dat Noorse hbo'ers relatief weinig via eigen initiatief, het arbeidsbureau, de hogeschool of informele contacten aan werk proberen te komen. Overigens is het arbeidsbureau in alle drie landen weinig succesvol om hbo'ers aan werk te helpen.

Grafiek 6.4  
Gebruik en effectiviteit van zoekkanalen (%)







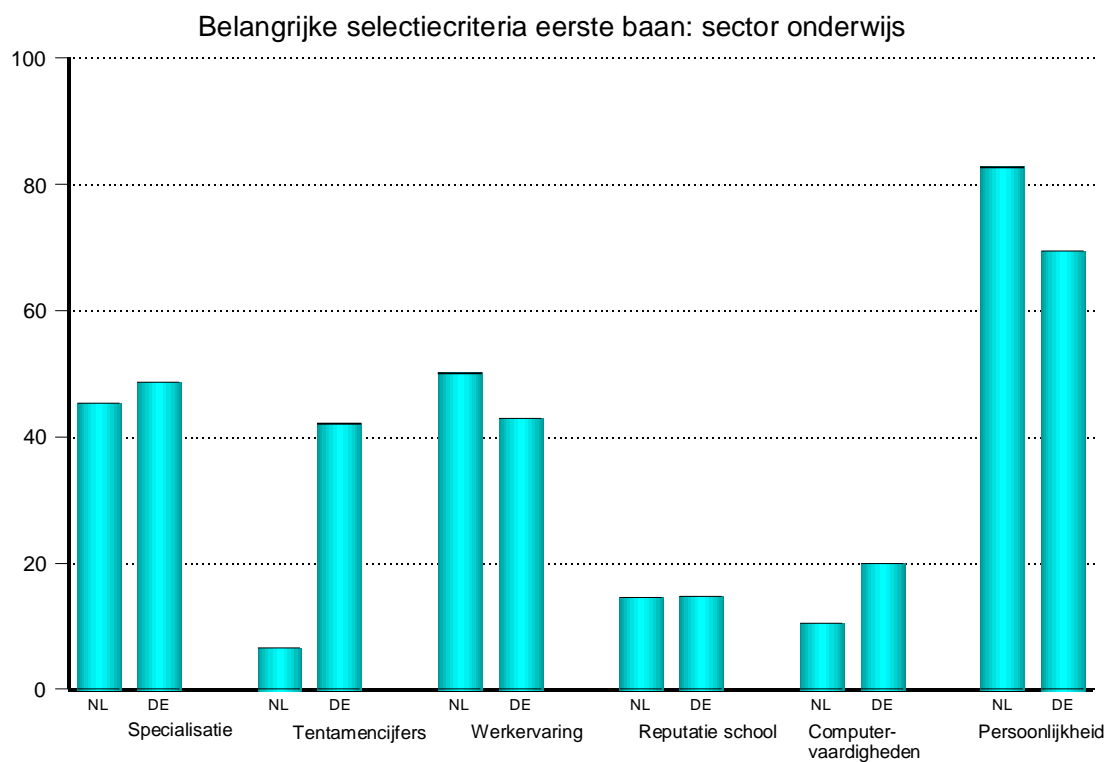
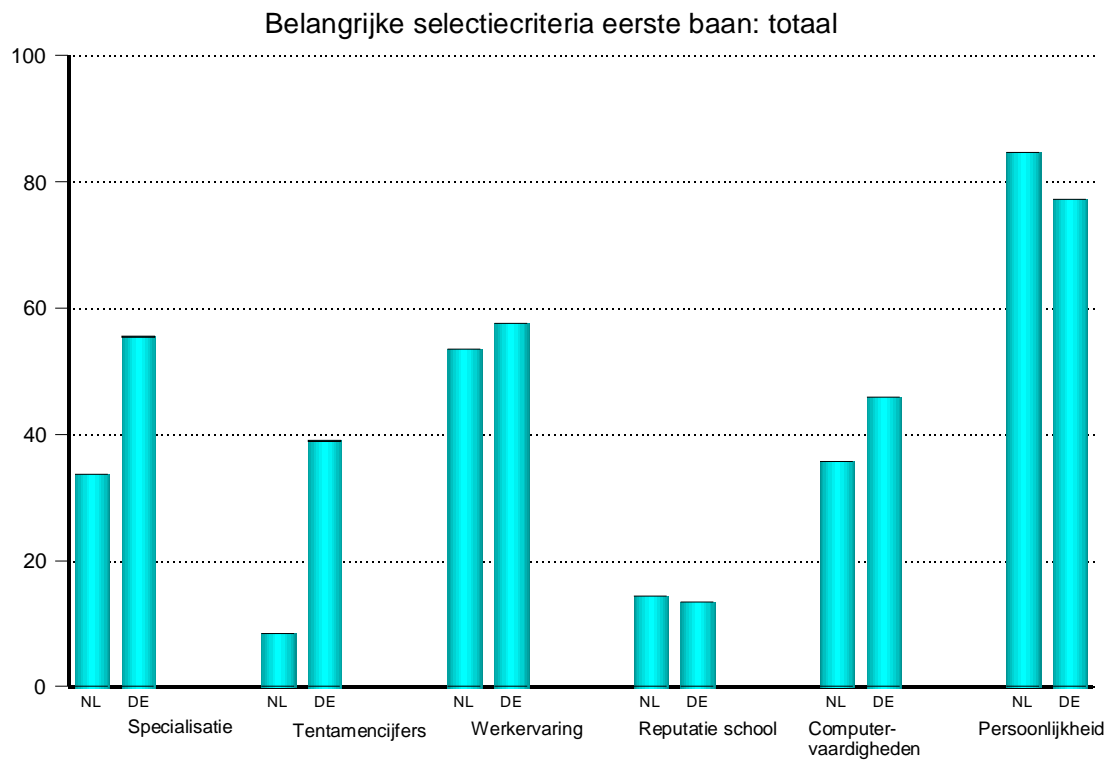


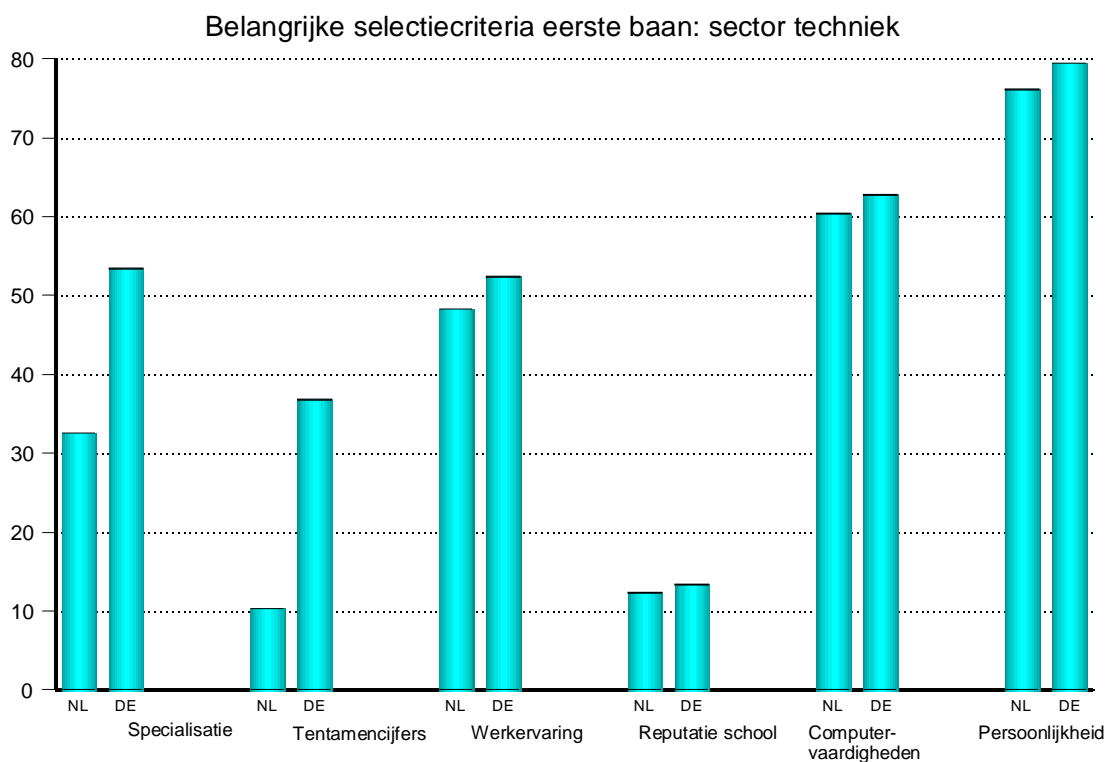
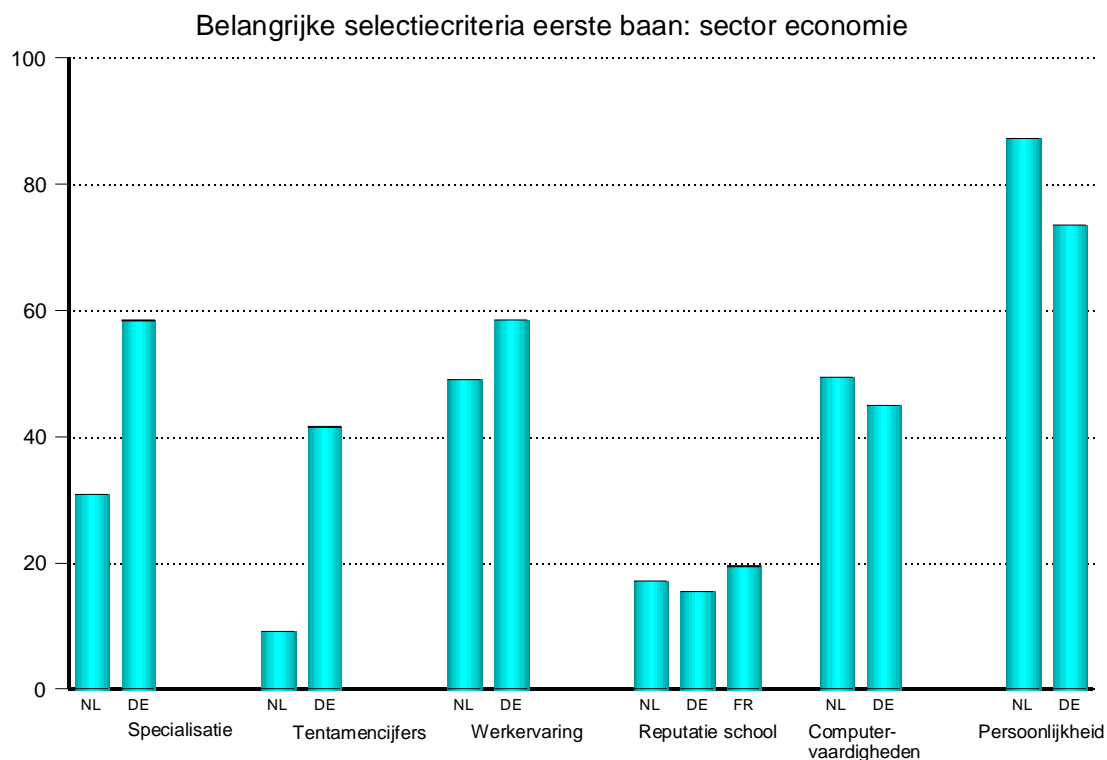
#### 6.4 Selectie door werkgevers

Aan de respondenten is gevraagd hoe belangrijk volgens hen een aantal selectiecriteria *voor hun werkgever* is geweest, toen zij hun eerste baan na afstuderen kregen. Grafiek 6.5 geeft het percentage van de afgestudeerden weer, die aan hebben gegeven dat het desbetreffende selectie criterium (zeer) belangrijk is geweest voor hun eerste werkgever. Voor dit kenmerk van de arbeidsmarktintrede ontbreken overigens gegevens voor Noorwegen. Het gaat in grafiek 6.5 om de volgende selectiecriteria: hoofdvak/specialisatie, examencijfers, werkervaring opgedaan vóór of tijdens (incl. stage) de hbo-opleiding, reputatie van hogeschool, computervaardigheden en persoonlijkheid. Benadrukt moet worden dat de resultaten de perceptie van de afgestudeerden weergeven, die niet hoeft te corresponderen met de mening van hun werkgevers.

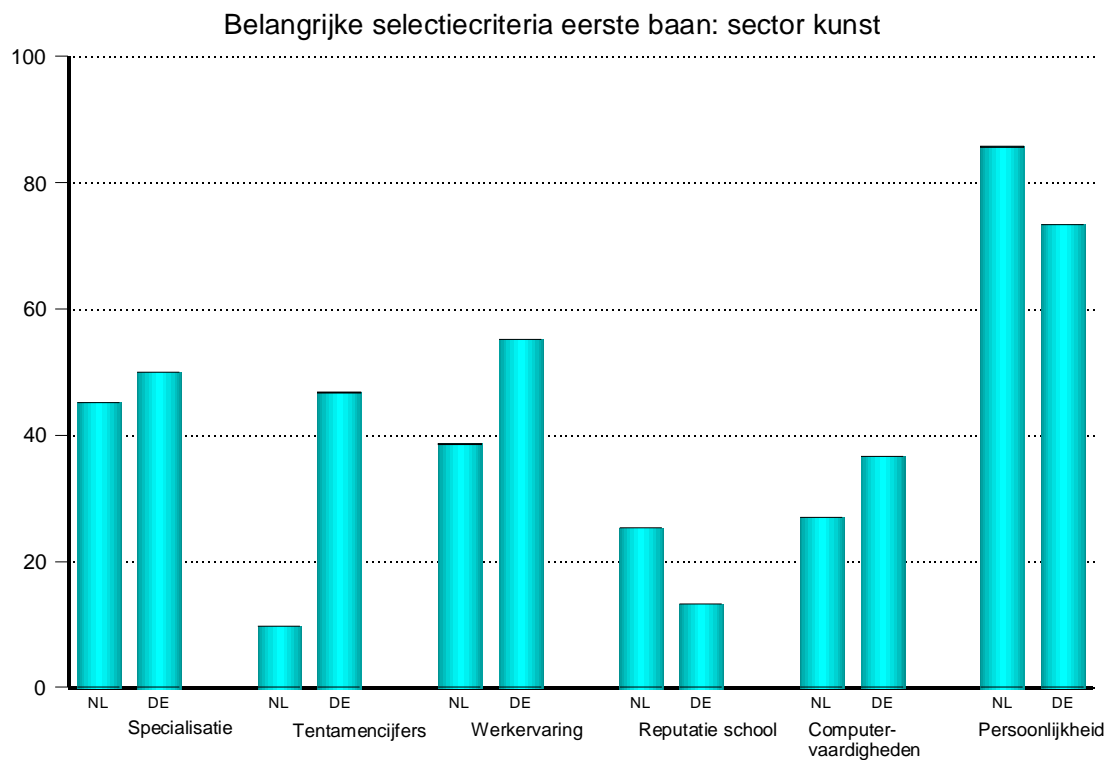
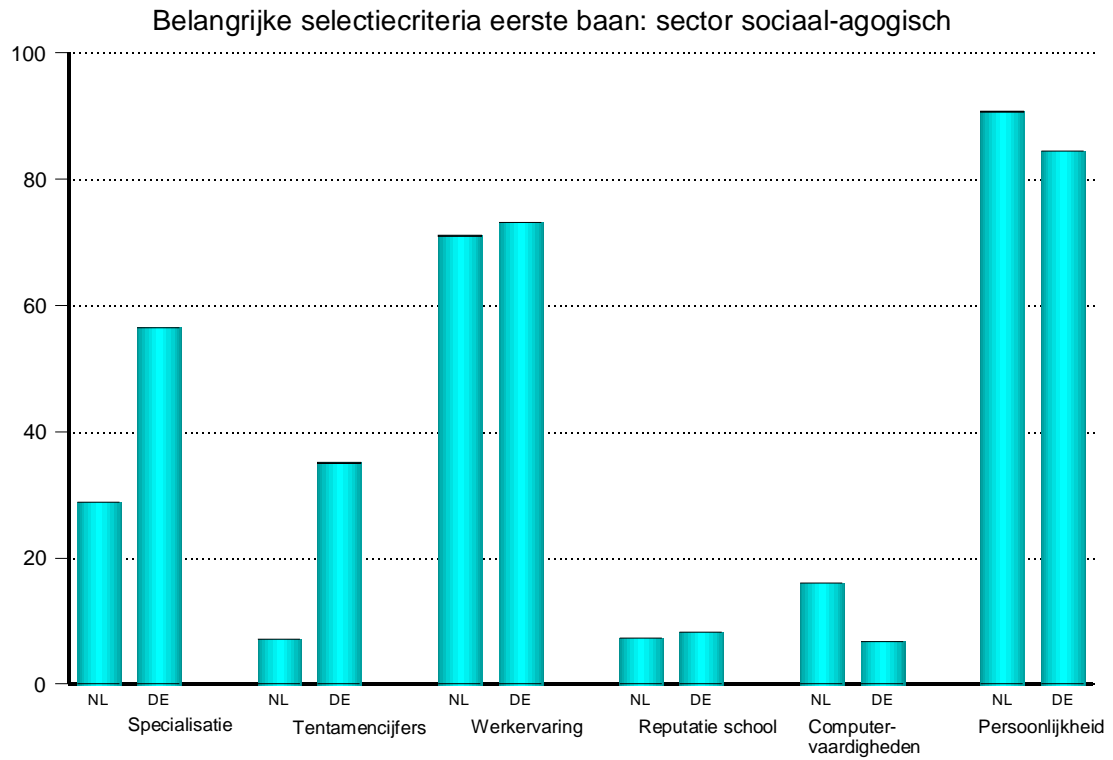
De persoonlijkheid van de afgestudeerde speelt in het Nederlandse selectieproces een nog grotere rol dan in het selectieproces van Duitse afgestudeerden. Dit geldt voor alle opleidingssectoren, behoudens het hto waarbij in Duitsland de persoonlijkheid een nog grotere rol speelt dan in Nederland. De opleidingsspecialisatie en computervaardigheden zijn daarentegen iets minder belangrijk in het selectieproces van Nederlandse hbo'ers dan in het Duitse selectieproces. In Duitsland spelen examencijfers een veel grotere rol bij de selectie dan in Nederland. In het Nederlandse selectieproces (alle opleidingssectoren, behoudens hsaio) blijkt de reputatie van de hogeschool belangrijker te zijn dan examencijfers.

Grafiek 6.5  
Belangrijkste selectiecriteria voor eerste baan na afstuderen (%)









## *Resumé*

Nederlandse hbo'ers lijken in hun zoekgedrag een beetje op Duitse hbo'ers: beide groepen krijgen relatief vaak werk zonder te hoeven zoeken, blijven relatief vaak werken in de baan die zij reeds voor het afstuderen hadden en starten relatief vaak rond het afstuderen met werk zoeken. Wat betreft de tijd die afgestudeerden nodig hebben om de eerste baan te vinden, nemen Nederlandse hbo'ers een positie in tussen Duitse en Noorse hbo'ers. Bij het zoeken naar werk onderscheiden Nederlandse hbo'ers zich duidelijk van hbo'ers uit Duitsland en Noorwegen doordat zij veel vaker en met meer succes gebruik maken van uitzendbureaus. In het selectieproces van Nederlandse hbo'ers speelt de persoonlijkheid een grotere rol en zijn computervaardigheden en afstudeerspecialisatie iets minder belangrijk dan in het Duitse selectieproces. In het Nederlandse selectieproces blijkt de reputatie van de hogeschool belangrijker te zijn dan eindexamencijfers.

## Literatuur

Hooghiemstra, B., M. Niphuis-Nell (1993). *Sociale atlas van de vrouw, deel 2. Arbeid, inkomen en faciliteiten om werken en de zorg voor kinderen te combineren*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Huijgen, T.G., M.H.J. Wolbers (1999), *Methodiek Schoolverlatersinformatiesysteem 1998*, ROA-W-1999/5, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Linden, A.S.R. van der, G.W.M. Ramaekers (1998). *Kunstenmonitor 1996. De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het kunstvakonderwijs*. Den Haag: HBO-raad.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1997), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002*, ROA-R-1997/9, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1999-1), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2004*, ROA-R-1999/8, en *Statistische Bijlage, De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2004*, ROA-R-1999/8B, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1999-2), *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1998*, ROA-R-1999/5, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Sattinger, M. (1993), Assignment Models of the Distribution of Earnings, *Journal of Economic Literature*, nr. 31, blz. 831-880.

Sixma, H., W. Ultee (1983). Een beroepsprestigeschaal voor Nederland in de jaren tachtig. *Mens en Maatschappij*, 58, 360-382.

Velden, R.K.W. van der, R.A.M.H.M. Welters, E.J.T.A. Willems (1998), *De meting van de werkloosheid onder schoolverlaters. Een vergelijking van CBS- en ROA-cijfers*, ROA Working Paper, ROA-W-1998/3, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Welters, R.A.M.H.M., E.J.T.A. Willems, R.K.W. van der Velden (1998), *Economen op de arbeidsmarkt 1997. WO-Monitor Economie*, ROA-R-1999/2, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.



## Bijlage 1

### Arbeidsmarktperspectieven van hbo-opleidingen

Verwacht wordt dat de vraag naar hoger opgeleiden sterk zal toenemen. De verdergaande upgrading van de opleidingseisen binnen veel beroepsgroepen ligt hier voor een belangrijk deel aan ten grondslag. Hoewel het toenemende aanbod van hoger opgeleiden deze ontwikkeling enigszins compenseert, blijft dit aanbod de komende jaren naar verwachting duidelijk achter bij de baanopeningen voor hoger opgeleiden (ROA, 1999-1, blz. v-vi). Voor vrijwel alle hbo-opleidingstypen worden dan ook goede tot zeer goede arbeidsmarktperspectieven verwacht.

Hieronder wordt nadere informatie gepresenteerd over de arbeidsmarktperspectieven van hbo-opleidingstypen tot het jaar 2004 (ROA, 1999-1). De gepresenteerde gegevens zijn ontleend aan het informatiesysteem onderwijs-arbeidsmarkt van het ROA. Opgemerkt moet worden dat de in het informatiesysteem gehanteerde indeling in hbo-opleidingstypen afwijkt van de in het hbo gangbare indeling in opleidingssectoren.

#### **Technische toelichting**

Het gepresenteerde arbeidsmarktperspectief - uitgedrukt in een kwalificatie, variërend van zeer goed tot slecht - is de resultante van prognoses over de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt tot het jaar 2004. De kwalificatie van het arbeidsmarktperspectief geeft de verhouding tussen vraag en aanbod weer vanuit het gezichtspunt van de nieuwkomer op de arbeidsmarkt. De vraag naar nieuwe arbeidskrachten (baanopeningen) wordt daarbij gevormd door enerzijds de uitbreidingsvraag als gevolg van een eventueel toenemende werkgelegenheid en anderzijds de vervangingsvraag, die ontstaat doordat werkenden zich tijdelijk of voorgoed uit het arbeidsproces terugtrekken. Het aanbod van nieuwkomers bestaat uit de afgestudeerden die de komende jaren op de arbeidsmarkt zullen instromen, alsmede het nog 'boven de markt zwevende' aanbod van kortdurig werklozen. Door de vraag naar nieuwkomers (het aantal baanopeningen) te confronteren met het aanbod van nieuwkomers (de instroom van afgestudeerden) wordt een arbeidsmarktperspectief van het betreffende opleidingstype verkregen.

## Typering arbeidsmarktperspectieven hbo-opleidingstypen tot 2004

	Baanopeningen	Instroom van afgestudeerden	Perspectief
<i>HBO Onderwijs en tolk en vertaler</i>			
HBO lerarenopleiding basisonderwijs	gemiddeld	laag	zeer goed
HBO lerarenopleiding talen	gemiddeld	laag	goed
HBO lerarenopleiding natuur en techniek	gemiddeld	laag	goed
HBO lerarenopleiding economie en maatschappij	hoog	gemiddeld	zeer goed
HBO lerarenopleiding lichamelijke opvoeding	gemiddeld	laag	goed
HBO lerarenopleiding medisch en verzorging	gemiddeld	laag	goed
HBO lerarenopleiding expressie	gemiddeld	laag	goed
HBO tolk en vertaler	gemiddeld	laag	goed
<i>HBO Landbouw</i>			
HBO landbouw en veeteelt	erg hoog	erg hoog	goed
HBO milieukunde en levensmiddelentechnologie	gemiddeld	hoog	redelijk
<i>HBO Techniek</i>			
HBO laboratorium	gemiddeld	laag	goed
HBO bouwkunde	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO civiele techniek	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO werktuigbouwkunde	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO elektrotechniek	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO informatica	hoog	gemiddeld	zeer goed
HBO chemische technologie	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO vervoer en logistiek	gemiddeld	laag	goed
<i>HBO Paramedisch</i>			
HBO verpleegkunde	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO (fysio)therapie	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO voeding	gemiddeld	gemiddeld	goed
<i>HBO Economie</i>			
HBO accountancy en bedrijfseconomie	gemiddeld	hoog	zeer goed
HBO commerciële economie	gemiddeld	erg hoog	goed
HBO toerisme en recreatie	hoog	erg hoog	goed
HBO recht en bestuur	gemiddeld	gemiddeld	zeer goed
HBO secretariaat	hoog	hoog	goed
HBO bedrijfskunde	gemiddeld	erg hoog	matig
<i>HBO Sociaal-cultureel</i>			
HBO communicatie en journalistiek	hoog	erg hoog	goed
HBO maatschappelijk werk en hulpverlening	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO personeel en arbeid	laag	hoog	matig
HBO bibliotheek en documentatie	gemiddeld	laag	zeer goed
<i>HBO Kunst</i>			
HBO uitvoerende en beeldende kunsten	gemiddeld	gemiddeld	goed
<i>HBO Openbare orde en veiligheid</i>			
HBO openbare orde en veiligheid	gemiddeld	gemiddeld	goed

## Bijlage 2

### Volledige resultaten van de analyses van hoofdstuk 5

Tabel 1

Lineaire regressie-analyse van de duur van de intredewerkloosheid (ln)

Afhankelijke variabele:	Model 0		Model 1		Model 2		Model 3	
Ln(duur intredewerkloosheid)	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constante	<b><u>0,247</u></b>	0,012	-,125	,064	,085	,076	,069	,077
Geslacht (vrouw)			-,016	,012	-,018	,011	-,020	,012
Leeftijd (X 10)			<b><u>,117</u></b>	,021	<b><u>,102</u></b>	,021	<b><u>,101</u></b>	,021
Jaren scholing vader (X 10)			<b><u>,029</u></b>	,014	<b><u>,029</u></b>	,014	<b><u>,028</u></b>	,014
VWO vooropleiding			-,012	,011	-,004	,011	-,003	,011
Werkloosheid RBA gebied (X 100)			,791	,410	<b><u>,806</u></b>	,406	,792	,407
Oordeel m.b.t.:								
- kwaliteit docenten					<b><u>,012</u></b>	,005	<b><u>,013</u></b>	,006
- voorbereiding beroepspraktijk.					<b><u>-,016</u></b>	,005	<b><u>-,015</u></b>	,005
- opleiding als geheel					<b><u>-,018</u></b>	,007	<b><u>-,016</u></b>	,007
Gewenste aandacht competenties					-,049	,003	-,048	,030
Stage als zoekkanaal					<b><u>-,160</u></b>	,014	<b><u>-,160</u></b>	,014
Opleiding moeilijk genoeg					,016	,010	,018	,011
Opleiding specialistisch genoeg					-,003	,011	-,002	,011
Gemiddelden per instelling/opleiding								
* Jaren scholing vader (X 10)							,087	,120
* Oordeel m.b.t.:								
- kwaliteit docenten							-,010	,040
- voorbereiding beroepspraktijk.							-,020	,041
- opleiding als geheel							-,039	,052
* Gewenste aandacht competenties							-,336	,481
* Stage als zoekkanaal							,010	,028
* Opleiding moeilijk genoeg							-,013	,023
* Opleiding specialistisch genoeg							-,005	,021
* VWO vooropleiding							-,003	,021
Variantie:								
- individuen	<b><u>,2385</u></b>	,0033	<b><u>,2374</u></b>	,0033	<b><u>,2338</u></b>	,0032	<b><u>,2338</u></b>	,0032
- instellingen	<b><u>,0036</u></b>	,0010	<b><u>,0037</u></b>	,0010	<b><u>,0034</u></b>	,0010	<b><u>,0032</u></b>	,0010
- opleidingen	<b><u>,0085</u></b>	,0020	<b><u>,0088</u></b>	,0021	<b><u>,0091</u></b>	,0021	<b><u>,0086</u></b>	,0020
Deviantie	15466		15420		15251		15245	
Verandering in deviantie			<b><u>-,46</u></b>		<b><u>-,169</u></b>		-6	
d.f.			5		7		9	

Significantie: **vet** = 5%; **vet + onderstreep** = 1%

Bijlage

Tabel 2

Logistische regressie-analyse van de kans op een vaste baan

Afhankelijke variabele:	Model 0		Model 1		Model 2		Model 3	
Vaste baan	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constante	<b><u>.446</u></b>	,066	,238	,276	-,432	,332	-,443	,337
Geslacht (vrouw)			<b><u>-,242</u></b>	,049	<b><u>-,247</u></b>	,050	<b><u>-,232</u></b>	,050
Leeftijd (X 10)			<b><u>,221</u></b>	,090	<b><u>,259</u></b>	,091	<b><u>,288</u></b>	,092
Jaren scholing vader (X 10)			<b><u>-,150</u></b>	,057	<b><u>-,143</u></b>	,058	<b><u>-,123</u></b>	,059
VWO vooropleiding			,024	,046	,021	,047	,005	,048
Werkloosheid RBA gebied			-,474	1,702	-,393	1,711	-,460	1,734
Oordeel m.b.t.:								
- kwaliteit docenten					<b><u>-,057</u></b>	,023	<b><u>-,057</u></b>	,024
- voorbereiding beroepspraktijk.					-,001	,019	-,011	,020
- opleiding als geheel					<b><u>,108</u></b>	,028	<b><u>,107</u></b>	,029
Gewenste aandacht competenties					,102	,127	,111	,130
Stage als zoekkanaal					<b><u>,667</u></b>	,064	<b><u>,650</u></b>	,066
Opleiding moeilijk genoeg					,064	,044	,053	,045
Opleiding specialistisch genoeg					<b><u>,096</u></b>	,045	<b><u>,092</u></b>	,046
Gemiddelden per instelling/opleiding								
* Jaren scholing vader (X 10)							<b><u>-2,266</u></b>	,841
* Oordeel m.b.t.:								
- kwaliteit docenten							,026	,168
- voorbereiding beroepspraktijk.							<b><u>,358</u></b>	,179
- opleiding als geheel							-,053	,220
* Gewenste aandacht competenties							1,424	2,092
* Stage als zoekkanaal							<b><u>,300</u></b>	,132
* Opleiding moeilijk genoeg							,015	,102
* Opleiding specialistisch genoeg							-,003	,092
* VWO vooropleiding							<b><u>,207</u></b>	,096
Variantie:								
- instellingen	<b><u>,032</u></b>	,015	<b><u>,031</u></b>	,015	,029	,015	,029	,015
- opleidingen	<b><u>,320</u></b>	,061	<b><u>,301</u></b>	,058	<b><u>,301</u></b>	,058	<b><u>,266</u></b>	,052
Deviantie	14548		14492		14297		14224	
Verandering in deviantie			<b><u>-,56</u></b>		<b><u>-,195</u></b>		<b><u>-,73</u></b>	
d.f.			5		7		9	

Significantie: **vet** = 5%; **vet + onderstreep** = 1%



Tabel 3

Lineaire regressie-analyse van de aansluiting van het werk op het opleidingsniveau

Afhankelijke variabele:	Model 0		Model 1		Model 2		Model 3	
Vereist opleidingsniveau baan	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constate	<b><u>16,29</u></b>	,051	<b><u>16,30</u></b>	,174	<b><u>15,80</u></b>	,206	<b><u>15,74</u></b>	,208
Geslacht (vrouw)			<b><u>-,107</u></b>	,031	<b><u>-,094</u></b>	,031	<b><u>-,093</u></b>	,031
Leeftijd (X 10)			<b><u>-,034</u></b>	,056	<b><u>-,011</u></b>	,055	<b><u>-,001</u></b>	,056
Jaren scholing vader (X 10)			<b><u>,104</u></b>	,036	<b><u>,094</u></b>	,036	<b><u>,102</u></b>	,037
VWO vooropleiding			<b><u>,004</u></b>	,029	<b><u>-,022</u></b>	,029	<b><u>-,028</u></b>	,030
Werkloosheid RBA gebied			<b><u>-,142</u></b>	1,064	<b><u>-,346</u></b>	1,059	<b><u>-,242</u></b>	1,069
Oordeel m.b.t.:								
- kwaliteit docenten					<b><u>-,033</u></b>	,014	<b><u>-,030</u></b>	,015
- voorbereiding beroepspraktijk.					<b><u>,043</u></b>	,012	<b><u>,039</u></b>	,012
- opleiding als geheel					<b><u>,037</u></b>	,018	<b><u>,038</u></b>	,018
Gewenste aandacht competenties					<b><u>,386</u></b>	,079	<b><u>,421</u></b>	,080
Stage als zoekkanaal					<b><u>,243</u></b>	,037	<b><u>,232</u></b>	,037
Opleiding moeilijk genoeg					<b><u>-,114</u></b>	,028	<b><u>-,112</u></b>	,028
Opleiding specialistisch genoeg					<b><u>,109</u></b>	,028	<b><u>,111</u></b>	,029
Gemiddelden per instelling/opleiding								
* Jaren scholing vader (X 10)							<b><u>-,748</u></b>	,524
* Oordeel m.b.t.:								
- kwaliteit docenten							<b><u>-,056</u></b>	,104
- voorbereiding beroepspraktijk.							<b><u>,083</u></b>	,112
- opleiding als geheel							<b><u>-,027</u></b>	,137
* Gewenste aandacht competenties							<b><u>-2,946</u></b>	1,316
* Stage als zoekkanaal							<b><u>,187</u></b>	,089
* Opleiding moeilijk genoeg							<b><u>-,073</u></b>	,065
* Opleiding specialistisch genoeg							<b><u>-,030</u></b>	,059
* VWO vooropleiding							<b><u>,099</u></b>	,062
Variantie:								
- individuen	<b><u>1,693</u></b>	,023	<b><u>1,690</u></b>	,023	<b><u>1,671</u></b>	,023	<b><u>1,670</u></b>	,023
- instellingen	<b><u>,004</u></b>	,005	<b><u>,004</u></b>	,005	<b><u>,004</u></b>	,005	<b><u>,007</u></b>	,005
- opleidingen	<b><u>,217</u></b>	,037	<b><u>,205</u></b>	,035	<b><u>,200</u></b>	,035	<b><u>,153</u></b>	,028
Deviantie	36726		36707		36584		36564	
Verandering in deviantie			<b><u>-19</u></b>		<b><u>-123</u></b>		<b><u>-20</u></b>	
d.f.			5		7		9	

Significantie: **vet** = 5%; **vet + onderstreep** = 1%

Bijlage

Tabel 4

Lineaire regressie-analyse van het bruto uurloon (ln)

Afhankelijke variabele:	Model 0		Model 1		Model 2		Model 3	
Ln(uurloon)	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constate	<b><u>3,085</u></b>	,009	<b><u>2,718</u></b>	,024	<b><u>2,688</u></b>	,029	<b><u>2,694</u></b>	,029
Geslacht (vrouw)			<b><u>-,023</u></b>	,004	<b><u>-,021</u></b>	,004	<b><u>-,020</u></b>	,004
Leeftijd (X 10)			<b><u>,136</u></b>	,008	<b><u>,139</u></b>	,008	<b><u>,139</u></b>	,008
Jaren scholing vader (X 10)			<b><u>,012</u></b>	,005	<b><u>,010</u></b>	,005	<b><u>,010</u></b>	,005
VWO vooropleiding			<b><u>,009</u></b>	,004	<b><u>,005</u></b>	,004	<b><u>,004</u></b>	,004
Werkloosheid RBA gebied			,250	,148	,223	,148	,234	,148
Oordeel m.b.t.:								
- kwaliteit docenten					-,002	,002	-,002	,002
- voorbereiding beroepspraktijk.					<b><u>-,007</u></b>	,002	<b><u>-,006</u></b>	,002
- opleiding als geheel					-,002	,002	-,002	,002
Gewenste aandacht competenties					<b><u>,026</u></b>	,011	<b><u>,026</u></b>	,011
Stage als zoekkanaal					<b><u>,016</u></b>	,005	<b><u>,015</u></b>	,005
Opleiding moeilijk genoeg					<b><u>-,020</u></b>	,004	<b><u>-,020</u></b>	,004
Opleiding specialistisch genoeg					<b><u>,015</u></b>	,004	<b><u>,015</u></b>	,004
Gemiddelden per instelling/opleiding								
* Jaren scholing vader (X 10)							-,002	,081
* Oordeel m.b.t.:								
- kwaliteit docenten							,012	,016
- voorbereiding beroepspraktijk.							<b><u>,039</u></b>	,017
- opleiding als geheel							-,002	,021
* Gewenste aandacht competenties							,245	,207
* Stage als zoekkanaal							,011	,015
* Opleiding moeilijk genoeg							-,003	,010
* Opleiding specialistisch genoeg							,002	,009
* VWO vooropleiding							,000	,010
Variantie:								
- individuen	<b><u>,0321</u></b>	,0004	<b><u>,0311</u></b>	,0004	<b><u>,0309</u></b>	,0004	<b><u>,0309</u></b>	,0004
- instellingen	<b><u>,0006</u></b>	,0001	<b><u>,0004</u></b>	,0001	<b><u>,0004</u></b>	,0001	<b><u>,0004</u></b>	,0001
- opleidingen	<b><u>,0064</u></b>	,0011	<b><u>,0051</u></b>	,0009	<b><u>,0052</u></b>	,0009	<b><u>,0049</u></b>	,0008
Deviantie	-6141		-6524		-6602		-6615	
Verandering deviantie			<b><u>-383</u></b>		<b><u>-78</u></b>		-13	
d.f.			5		7		9	

Significantie: **vet** = 5%; **vet + onderstreep** = 1%